



**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA AKADEMİK
KENDİLEŞMENİN BİLİMSEL ÜRETKENLİĞE ETKİSİ**

Duygu Özen Kılıç

DOKTORA TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MAYIS 2020

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 2 (İki) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Duygu

Soyadı : ÖZEN KILIÇ

Bölümü : Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

İmza :

Teslim Tarihi : 15.05.2020

TEZİN

Türkçe Adı : Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kendileşmenin Bilimsel Üretkenliğe Etkisi

İngilizce Adı : The Effect of Academic Inbreeding on Scientific Productivity in Higher Education Institutions

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

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

Yazar Adı Soyadı: Duygu ÖZEN KILIÇ

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Duygu ÖZEN KILIÇ tarafından hazırlanan “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kendileşmenin Bilimsel Üretkenliğe Etkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi.....

Başkan: Prof. Dr. Yüksel KAVAK

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ted Üniversitesi.....

Üye: Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Başkent Üniversitesi.....

Üye: Prof. Dr. Songül ALTINIŞIK

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Todaie.....

Üye: Prof. Dr. Figen EREŞ

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi.....

Tez Savunma Tarihi: 17/04/2020

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu zorlu süreçte emek sarf ettiğim doktora sürecimde bana inanarak beni destekleyen ve katkı sağlayan tüm değerli hocalarıma, aileme, dostlarıma teşekkür etmek istiyorum.

Tanıştığım ilk günden bu yana bana akademik hayatın inceliklerini öğreten, danışmanlığını doktora başladığım ilk günden tezimi tamamladığım son güne kadar hep hissettiğim beni başarılı bir bilim insanı olacağıma inandıran ve bu konuda her zaman motive eden değerli hocam Prof. Dr. Nezahat Güçlü'ye minnetle teşekkür ederim.

Doktora sürecinde, yükseköğretim derslerinde bizlere ışık tutan ve yükseköğretim alanında çalışmama neden olan, tez izleme sürecimde beni destekleyen sayın hocam Prof. Dr. Servet Özdemir'e, tez çalışmamın en ince ayrıntılarına kadar özen gösteren, desteğini ve emeğini her zaman hissettiğim değerli hocam Prof. Dr. Songül Altınışik'a, yükseköğretim alanında yapılmış bir tezin değerli katkıları ile çok daha fazla anlam kazanmasını sağlayan sayın hocam Prof. Dr. Yüksel Kavak'a ve tezin son şeklini almasında yapmış olduğu katkılardan dolayı değerli hocam Prof. Dr. Figen Ereş'e teşekkürü bir borç bilirim.

Akademik kariyer sürecimin her aşamasında beni yetiştiren, destekleyen ve bana anlam katan değerli hocalarım Prof. Dr. Necati Cemaloğlu ve Prof. Dr. Temel Çalık'a, her zorlukta kapısını rahatlıkla çalabildiğim, her türlü fikir ve önerileri ile bana ve tezime yardım eden Prof. Dr. Feridun Sezgin'e ve bana hep destek olan ve cesaretlendiren Doç. Dr. Türker Kurt'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Bunun yanında veri analiz sürecinde beni yapabileceğim konusunda cesaretlendiren ve yol gösteren değerli hocam Doç. Dr. Ergül Demir'e, alana hakimiyeti ve sorduğum her soruya anında yanıt vermeleri ile her zaman desteğini hissettiğim Prof. Dr. Hugo Horta'ya kavramın alana kazandırılması ile ilgili değerli katkılarından dolayı ve Andrey Lovakov'a zorlu analiz sürecinde göstermiş olduğu destekten dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitimime başladığım ilk günden doktora tezimi tamamladığım son güne kadar desteklerini her zaman hissettiğim ve beni her anlamda destekleyerek bana inanan değerli hocam Prof. Dr. Ayşe Balcı'ya sonsuz teşekkür ederim. Bana inanarak beni her zaman destekleyen ailemizden bir kişi olarak gördüğüm sevgili arkadaşım Doç. Dr. Metin Özkan'a, tezime alan dışından biri olarak okuyan değerli görüşenlerini bildiren değerli dostum Nilgün Karayılan'a tüm samimiyetimle teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında olduğu gibi zorlu doktora sürecimde de her konuda destek olan, sürecin her türlü yükünü hafifleten ve bu hayatta eksiklerimi tamamlayan sevgili eşim

Mustafa Kılıç’a, her türlü aşamasında bana tüm gücüyle destek olan yaşama sevincimi aldığım canım annem Türkan Özen’e, kendisinden güç aldığım ve eğitim hayatımda desteğini hep hissettiğim canım babam İlhan Özen’e, süreçte tüm zorlukları çekilir kılan, bana enerji veren, destek olan sevgili kardeşim Menşure Özen Yazlık’a ve neşe kaynağım İhsan Emir Özen’e, hayatta olmazsa olmazım olan ve bana manevi gücüyle rol model olan canım ablam Ayşe Türkçü ve değerli eşi Tarık Türkçü’ye minnetlerimi sunarım.

Son olarak; hangi sıfatları kullanırsam az kalacak, yol gösterenim ve iyi ki sana evlat olmuşum ve seni tanımışım dediğim, olmasaydın öğrendiklerimin hep biraz eksik biraz yarım kalacak olanım, akademik hayatımda ilim ve bilimin ışığında yürümemi sağlayanım aslında hep ilerici olduğumuzu hatırlatanım *Canım Babam*’a en kalbi duygularıyla teşekkür ederim.

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA AKADEMİK KENDİLEŞMENİN BİLİMSEL ÜRETKENLİĞE ETKİSİ

Doktora Tezi

Duygu Özen Kılıç

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MAYIS 2020

ÖZ

Bu araştırmada; Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin, akademik kendileşmenin kariyer süreçlerine nasıl yansıdığına ilişkin görüşleri ve bilimsel üretkenliğe etkisi incelenmektedir. Türkiye’de Eğitim Yönetimi alanındaki akademisyenlerin kendileşme kategorileri incelendiğinde yarı kendileşmiş üç akademisyen olması nedeni ile analizlerden bu sınıflandırma çıkartılmıştır. Araştırmada nitel ve nicel analizin birlikte kullanıldığı karma yöntem araştırmalarından yakınsayan araştırma deseni kullanılmaktadır.

Nitel araştırmada katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme bağlı olarak maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme teknikleri kullanılmıştır. Akademik kendileşmenin kariyer süreçlerine nasıl yansıdığına ilişkin görüşlerini belirleyebilmek için geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile 16 akademisyenden veriler toplanmıştır. Nitel veriler Nvivo11 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen verilerden altı tema ortaya çıkmaktadır. Bu temalar; kariyer yönetimi, kariyer basamakları, kariyer başarısı, kariyer sermayesi, bilimsel üretkenlik ve akademik kendileşme olarak sıralanmaktadır. Araştırmada elde edilen temalar; klasik ve sınırsız kariyer yaklaşımı boyutlarında kendileşme kategorilerinin yer aldığı karşılaştırma matrisleri ile incelenmektedir.

Nicel araştırmada ise Eğitim Yönetimi alanında doktorasını tamamlamış 483 akademisyene ait veriler çalışmada yer almaktadır. Nicel analiz için örneklem belirlenmeyerek evrenin tamamına ait veriler Web of Science, Google Akademik ve YÖK Akademik veri tabanlarında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Nicel analiz için toplanan sayma verileri akademisyenlerin bilimsel üretkenlik göstergelerinin; cinsiyet, kendileşme kategorileri, üniversitede doktora sonrası çalışma süreleri (deneyim), unvan, doktora eğitimlerini

yaparken araştırma görevlisi olarak çalışma durumları (görev) ve hareketlilik bağımsız değişkenlerinin yordama durumunu regresyon analizleri ile incelemektedir. Elde edilen nicel verilerin analizi R programında *MASS* paketinde bulunan *glm.nb()* ve *pscl* paketindeki *zeroinfl()* fonksiyonları kullanılarak analiz edilmiştir. Bilimsel üretkenlik bağımlı değişkenleri için regresyon analizlerinden Poisson, negatif binomiyal (NB), sıfır değer ağırlıklı Poisson (Zero Inflated Poisson=ZIP), sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal (Zero Inflated Negative Binomial=ZINB) regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın nitel analiz sonuçlarında saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenler klasik kariyer anlayışının özelliklerini gösterdiği, mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlerin ise sınırsız kariyer anlayışının özelliklerini taşıdığı görülmektedir. Saf kendileşmiş akademisyenler kurumsal bağlılığa vurgu yaparken, kendileşmemiş akademisyenler mesleki bağlılığa vurgu yapmaktadır. Nicel analiz sonuçlarında; h-indeksi, yönetilen tez sayısını, ulusal-uluslararası ve toplam makale ve bildiri sayısını saf kendileşmiş akademisyenler pozitif yönde, kendileşmemiş ve çakılı kadro akademisyenler ise negatif yönde anlamlı şekilde yordamaktadır. Nicel analiz sonuçlarında sadece proje sayılarını kendileşmemiş ve çakılı kadro akademisyenler pozitif yönde yordarken saf kendileşmiş akademisyenler negatif yönde yordamaktadır. Tez çalışmasının karma araştırma olarak yapılmış olması nitel ve nicel olarak çıkan sonuçların karşılaştırılarak değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Eğitim yönetimi alanındaki akademisyenlerin yarısından fazlası (%53) çakılı kadrolarda bulunmaktadır. Bu durum ise bilimsel üretkenliği olumsuz etkilemektedir.

Anahtar Sözcükler : Akademik kendileşme, akademik kariyer, bilimsel üretkenlik

Sayfa Adeti : xx + 292

Danışman : Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ

THE EFFECT OF ACADEMIC INBREEDING ON SCIENTIFIC PRODUCTIVITY IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Ph.D. Thesis

Duygu Özen Kılıç

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

MAY 2020

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyse the academics' view of academic inbreeding in their career and the impact of academic inbreeding in relation to scientific productivity in Educational Administration departments. In Turkey, there were only three silver-corded academics in Educational Administration departments, so the researcher excluded this category from the analyses. In the research, convergent parallel design in mixed method was used. In this method, both qualitative and quantitative analysis were used together.

In the qualitative part, the researcher applied purposeful sampling method, maximum variation, and snowball sampling to select the participants. The researcher also prepared a semi-structural interview form and gathered the data via this form from sixteen academics. The data was analyzed with Nvivo11 program. The data was grouped into six themes; career management, career stage, career success, career capital, scientific productivity and academic inbreeding. To evaluate the data, the dimensions of classic and boundaryless career theory were used with cross matrix tables.

In quantitative part, the researcher searched the 483 academics of Educational Administration departments via Web of Science, Google Scholar and YÖK Scholar databases. In the analysis, the dependent variable was the scientific productivity indicators and independent variables were sex, career experience year, academic inbreeding categories, mobility, academics' career stage and working status as research assistants while doing their doctorate education. To fit these models, the `glm.nb` function from the *MASS* and `zeroinfl()` from *pscl* R package (Venables & Ripley, 2002) were used. Besides this, Poisson, Negative Binomial (NB), Zero Inflated Poisson (ZIP) and Zero Inflated Negative Binomial (ZINB) were used in regression models.

Pure inbred and adherents were like classic career theory properties else mobile inbred and non-inbred were like the boundaryless career theory features in qualitative analyses results.

In quantitative analyses, pure inbred estimate, the h-index, number of doctoral dissertations supervised, number of article and congress in positive way where adherents and non-inbred estimate these dependent variables in negative way. In only project numbers of academics estimated by adherents and non-inbred in a positive way. It has been concluded that the adherents, who constitute 53% of the area, negatively affected the scientific productivity of the academics and that this situation was one of the subjects that should be evaluated primarily.

Keywords : Academic inbreeding, academic career, scientific productivity

Page Number : xx + 292

Supervisor : Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	ii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	iii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iv
ÖZ	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER	xi
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
SİMGE ve KISALTMALAR LİSTESİ.....	xx
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	11
1.3. Araştırmanın Önemi	12
1.4. Araştırmanın Sayıltıları.....	13
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	13
1.6. Tanımlar	14
BÖLÜM II	15
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	15
2.1. Yükseköğretimde Akademik Kendileşme’ye Genel Bakış.....	15
2.1.1. Akademik Kendileşmenin Kavramsal Temelleri.....	18
2.1.2. Kariyer Yönetimi	22
2.1.2.1. Nedenini Bilme	26
2.1.2.2. Nasılı Bilme	28
2.1.2.3. Kimi Bilme.....	30
2.1.3. Kariyer Basamakları.....	33

2.1.4.	Kariyer Başarısı	34
2.1.5.	Kariyer Sermayesi.....	36
2.1.6.	Bilimsel Üretkenlik	37
2.1.7.	Akademik Kendileşme	39
2.2.	İlgili Araştırmalar	41
BÖLÜM III.....		55
YÖNTEM		55
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	55
3.2.	Evren ve Çalışma Grubu	57
3.2.1.	Nitel Verilerin Toplandığı Çalışma Grubu.....	57
3.2.2.	Nicel Verilerin Toplandığı Çalışma Grubu	60
3.3.	Veri Toplama Araçları.....	65
3.3.1.	Nicel Veri Toplama Araçları	66
3.3.2.	Nitel Veri Toplama Araçları.....	66
3.4.	Araştırmanın Uygulama Süreci.....	68
3.5.	Verilerin Analizi.....	69
3.5.1.	Nitel Verilerin Analizi.....	69
3.5.2.	Nicel Verilerin Analizi	70
3.6.	Geçerlik ve Güvenilirlik	73
BÖLÜM IV.....		77
BULGULAR ve YORUMLAR		77
4.1.	Nitel Veri Analizi Sonuçlarına Dayalı Bulgular ve Yorumlar.....	77
4.1.1.	Kariyer Yönetimi	79
4.1.1.1.	Ataerkil	83
4.1.1.2.	Öz Yönetim	85
4.1.2.	Kariyer Basamakları.....	116
4.1.3.	Kariyer Başarısı	124
4.1.4.	Kariyer Sermayesi.....	130
4.1.5.	Bilimsel Üretkenlik	138
4.1.5.1.	Araştırma.....	140
4.1.5.2.	Öğretim	145
4.1.5.3.	Servis	147
4.1.6.	Akademik Kendileşme	151

4.1.6.1.	Akademik Kendileşmenin Sebepleri	152
4.1.6.2.	Akademik Kendileşmenin Sonuçları	162
4.1.6.3.	Akademik Kültür/Kariyer Kültürü	175
4.1.7.	Nitel Araştırma Bulgularına Yönelik Genel Değerlendirme	177
4.2.	Nicel Veri Analizi Sonuçlarına Dayalı Bulgular ve Yorumlar	178
4.2.1.	h-İndeks	178
4.2.2.	Yönetilen tez sayısı	185
4.2.3.	Proje sayısı	191
4.2.4.	Kitap Sayısı	197
4.2.5.	Makale sayısı	203
4.2.6.	Bildiri sayısı	222
4.2.7.	Nicel Araştırma Bulgularına Yönelik Genel Değerlendirme	241
4.2.8.	Kendileşme kategorilerinin bilimsel üretkenliği yordayıcılığı	242
4.2.9.	Cinsiyetin bilimsel üretkenliği yordayıcılığı	244
4.2.10.	Akademisyenlerin doktora sonrası üniversitede çalışma sürelerinin (deneyimin) bilimsel üretkenliği yordayıcılığı	244
4.2.11.	Akademisyenlerin araştırma amaçlı kurum dışı hareketliliklerinin bilimsel üretkenliği yordayıcılığı	245
4.2.12.	Unvan kategorilerinin bilimsel üretkenliği yordayıcılığı	246
BÖLÜM V		247
SONUÇ ve ÖNERİLER		247
5.1.	Sonuç	247
5.2.	Öneriler	256
KAYNAKÇA		258
EKLER		286
Ek 1		286
ÖZGEÇMİŞ		289

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Akademik Kendileşme Düzeyleri.....	21
Tablo 2. Kariyer yaklaşımınlarına göre akademik kariyer	25
Tablo 3. Yakınsayan Desen ile Araştırma Sürecinin Akışı Şeması.....	56
Tablo 4. Nitel Araştırma için Oluşturulan Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri - Doktora süresince bir üniversitede çalışıp çalışmadığını gösteren değişken	59
Tablo 5. Eğitim Yönetimi Doktora Mezunlarının Bulunduğu Üniversiteler	60
Tablo 6. Akademik Kendileşme Kategori Belirleme Kriterleri	62
Tablo 7. Kendileşme Kategorileri.....	63
Tablo 8. Nicel Veri Analizinde Yer Alan Akademisyenlerine Betimsel Özellikleri.....	65
Tablo 9. Araştırma Alt Problemlerinde Kullanılan Veri Toplama Araçları	67
Tablo 10. Veri Analizi Stratejileri.....	69
Tablo 11. Veri Kümesini Oluşturan Değişkenler.....	73
Tablo 12. Nitel Araştırmanın İnanırcılığı İçin Kullanılan Yöntemler	76
Tablo 13. Rol Sıralı Matris: Akademik Kendileşme Kategorilerinin “Kariyer Yönetimi” Tema ve Kod Frekansları	81
Tablo 14. Rol Sıralı Betimsel Matris : Akademik Kendileşme Kategorilerinin “Kariyer kimliği” Özet Kodları.....	90
Tablo 15. Rol Sıralı Betimsel Matris : Akademik Kendileşme Kategorilerinin “Kariyer Bağlılığı” Özet Kodları	91
Tablo 16. Kariyer içgörüsüne SK, CK ve MK’ların görüşleri yönelik akademisyenlerin görüşleri	95
Tablo 17. Nasılımı Bilme Alt Temasına ait Akademik Kendileşme Kategorilerine yönelik akademisyen görüşleri.....	98
Tablo 18. Beşerî Sermaye Alt Temasının Eğitim Koduna Ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri ve Sk, Ck Ve Mk’ların Görüşleri Yönelik Akademisyenlerin Görüşleri.....	100
Tablo 19. Mesleki Bilgi ve Beceriler Alt Temasının Bilginin Edinimi ve Bilginin Paylaşımı kodlarına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri.....	107
Tablo 20. “Kimi Bilme” Alt Temasının Sosyal Ağ (Uluslararası Çevre) ve Etkili Mentorluk kodlarına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri.....	115
Tablo 21. “Kimi Bilme” Alt Temasının Sosyal Ağ (Uluslararası Çevre) ve Etkili Mentorluk kodlarına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri.....	118
Tablo 22. “Kariyer Başarısı” Temasının Objektif Kariyer Başarısı ve Subjektif Kariyer Başarısı kodlarına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri	126

Tablo 23. <i>Kariyer Sermayesi Temasına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri</i>	133
Tablo 24. <i>Akademisyen Yetkinlikleri</i>	135
Tablo 25. <i>Bilimsel Üretkenlik temasına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri</i>	140
Tablo 26. <i>Rol Sıralı Betimsel Matris (alıntı): Akademik Kendileşme Kategorilerinin “Servis” Alt Teması Kodları</i>	148
Tablo 27. <i>Akademik Kendileşmenin Sebepleri</i>	162
Tablo 28. <i>Akademik Kendileşmenin Sonuçları</i>	162
Tablo 29. <i>Ulusal yüksek öğretim uzmanlarının gerçek uygulamalara karşı resmi prosedürler hakkındaki görüşleri</i>	167
Tablo 30. <i>h_indeks verilerinin Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=483)</i>	179
Tablo 31. <i>Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali</i>	181
Tablo 32. <i>Negatif Binomiyal Regresyon Modeline h-indeksin Değerlendirilmesi</i>	182
Tablo 33. <i>H-indeks Bağımlı Değişkeni Sayma Regresyon Analizine Ait (Negatif Binomiyal) En Uygun Modelin Parametre Tahmin Değerleri</i>	183
Tablo 34. <i>Yönetilen tezler verilerinin Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=483)</i>	185
Tablo 35. <i>Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali</i>	187
Tablo 36. <i>Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin yönetilen tezlere göre analizler</i> 188	
Tablo 37. <i>Yönetilen Tezler bağımlı değişkeni NB regresyonuna ait parametre tahmin değerleri</i>	189
Tablo 38. <i>Proje verilerine dayalı yapılan Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=488)</i>	191
Tablo 39. <i>Modellere ait gerçek ve tahmini verilerin en yakın sayıya yuvarlanmış hali ...</i> 193	
Tablo 40. <i>Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal modeline proje sayıları yordayıcı değişkenlerinin değerlendirilmesi</i>	194
Tablo 41. <i>Projeler bağımlı değişkeni ZINB regresyonuna ait parametre tahmin değerleri</i>	195
Tablo 42. <i>Kitap verilerine dayalı yapılan Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=488)</i>	197
Tablo 43. <i>Modellere ait gerçek ve tahmini verilerin en yakın sayıya yuvarlanmış hali ...</i> 199	
Tablo 44. <i>Negatif Binomiyal Regresyon Modeline kitap sayılarının Değerlendirilmesi ..</i> 200	
Tablo 45. <i>Tablolar Bağımlı Değişkeni Zınb Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri</i>	201
Tablo 46. <i>Makale verilerinin Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=483)</i>	204
Tablo 47. <i>Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali</i>	207
Tablo 48. <i>Sıfır Değer Ağırlıklı Negatif Binomiyal Regresyon Modeline Toplam Makale Yordayıcılarının Değerlendirilmesi</i>	208
Tablo 49. <i>Toplam Makale Sayıları Bağımlı Değişkeni Zınb Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri</i>	210
Tablo 50. <i>Modellere ait gerçek ve tahmini verilerin en yakın sayıya yuvarlanmış hali ...</i> 212	

Tablo 51. Sıfır Değer Ağırlıklı Negatif Binomiyal Regresyon Modeline Ulusal Makalelerin Yordayıcılarının Değerlendirilmesi *Modelden Çıkarılan Değişkenler Sütun İsmi Olarak Yazılmıştır.	213
Tablo 52. Ulusal Makale Sayıları Bağımlı Değişkeni Zınb Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri	215
Tablo 53. Modellerde ait gerçek ve tahmini verilerin en yakın sayıya yuvarlanmış hali ...	217
Tablo 54. Uluslararası Makale Analizi; Models Sütununda Modelden Çıkarılan Değişkenler Gösterilmektedir.	218
Tablo 55. Uluslararası Makale Sayıları ZINB Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri.....	220
Tablo 56. Bildiri Verilerinin Regresyon Modelleri Karşılaştırması (N=483)	223
Tablo 57. Modellerde Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali	226
Tablo 58. Toplam Bildiri Analizi; Models Sütununda Modelden Çıkarılan Değişkenler Gösterilmektedir	227
Tablo 59. Toplam Bildiri Sayıları Bağımlı Değişkeni Zınb Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri	229
Tablo 60. Modellerde Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali	231
Tablo 61. Ulusal Bildiri Analizi; Models Sütununda Modelden Çıkarılan Değişkenler Gösterilmektedir	232
Tablo 62. Ulusal Bildiri Sayıları Bağımlı Değişkeni Nb Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri	234
Tablo 63. Modellerde ait gerçek ve tahmini verilerin en yakın sayıya yuvarlanmış hali ...	236
Tablo 64. Uluslararası Bildiri Analizi; models sütununda modelden çıkarılan değişkenler gösterilmektedir.	237
Tablo 65. Uluslararası bildiri sayıları NB regresyonuna ait parametre tahmin değerleri	239
Tablo 66. NB, ZINB modellerinin yordayıcı değişkenleri karşılaştırma özet tablosu	241

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Eğitim yönetimi akademisyenlerin unvan dağılımı	61
Şekil 2. Eğitim yönetimi akademisyen evreni - *PI: saf kendileşmiş, adherent: çakılı kadro, MI: mobil kendileşmiş, NI: kendileşmemiş	64
Şekil 3. Nitel analiz ana temaları.....	78
Şekil 4. Kariyer yönetimi teması, alt temaları ve kodları	79
Şekil 5. Kariyer yönetimi temalarının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı	80
Şekil 6. Akıllı kariyer: üç bilmenin yolu arasında etkileşim (Arthur ve diğerleri, 2009)....	86
Şekil 7. Nedenini bilme alt temasının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı	86
Şekil 8. Geleneksel Kariyer Anlayışından Yeni Kariyer Anlayışına Doğru Olan Sıralama	89
Şekil 9. Kariyer İçgörüsü Kodunun Akademik Kendileşme Kategorilerine Göre Dağılımı	94
Şekil 10. “Nasılını Bilme” alt temasının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı	97
Şekil 11. “Mesleki Tecrübe” kodunun akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı	101
Şekil 12. Mesleki bilgi ve beceriler	104
Şekil 13. “Mesleki Bilgi ve Beceriler” kodunun akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı	104
Şekil 14. “Kimi Bilme” alt temasının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı	111
Şekil 15. Kariyer basamakları teması, alt temaları ve kodları	116
Şekil 16. Kariyer Başarısı teması, alt temaları ve kodları	124
Şekil 17. Kariyer Sermayesi yetkinliklerinin Akademik kendileşme kategorileri ile eşleşmeleri	130
Şekil 18. Kariyer Sermayesi yetkinliklerinin kodları ve referans sayıları - *referans sayısı yazılmayan kodların referansı 1’dir.	134
Şekil 19. Bilimsel Üretkenlik teması, alt temaları ve kodları	138
Şekil 20. Araştırma alt teması ve kodları.....	141
Şekil 21. “Araştırma” alt temasının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı..	143
Şekil 22. Öğretim alt teması ve kodları	145
Şekil 23. Servis alt teması ve kodları	147
Şekil 24. Akademik Kendileşme teması, alt temaları ve kodları	151
Şekil 25. Ülke Geneli kendileşme oranı/Prestijli üniversite kendileşme oranı.....	159
Şekil 26. Çakılı kadro + kendileşmiş akademisyen ile kendileşmiş akademisyen oranı...	166
Şekil 27. Klasik kariyer anlayışından sınırsız kariyer anlayışına doğru artan kariyer hareketliliği	177
Şekil 28. H-indeks verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler lowess çizgileridir.	180

Şekil 29. h-indeks verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.	180
Şekil 30. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin h_indeks histogram grafiğine uyumu	181
Şekil 31. Negatif binomiyal regresyon modelinde h-indeks yordayıcılarının artık değer grafikleri	181
Şekil 32. Yönetilen tez verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.	186
Şekil 33. Yönetilen tez sayısı verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.	186
Şekil 34. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin yönetilen tezler histogram grafiğine uyumu	187
Şekil 35. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin yönetilen tezlere göre	190
Şekil 36. Proje verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.	192
Şekil 37. Proje verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.	192
Şekil 38. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin projeler histogram grafiğine uyumu	193
Şekil 39. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde proje sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri	193
Şekil 40. Kitap verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.	198
Şekil 41. Kitap verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.	198
Şekil 42. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin kitap histogram grafiğine uyumu	199
Şekil 43. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde kitap sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri	199
Şekil 44. Makale (toplam, ulusal, uluslararası) verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.	205
Şekil 45. Makale (toplam, ulusal, uluslararası) verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.	206
Şekil 46. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin toplam makale sayısı	207
Şekil 47. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde toplam makale sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri	209
Şekil 48. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin ulusal makale sayısı.....	212
Şekil 49. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde ulusal makale sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri	214
Şekil 50. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin uluslararası makale.....	217
Şekil 51. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde uluslararası makale sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri	219
Şekil 52. Bildiri (toplam, ulusal, uluslararası) verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.	224
Şekil 53. Makale (toplam, ulusal, uluslararası) verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.	225
Şekil 54. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin toplam bildiri sayısı.....	226

Şekil 55. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde toplam bildiri yordayıcılarının artık değer grafikleri	228
Şekil 56. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin ulusal bildiri sayısı	231
Şekil 57. Negatif binomiyal regresyon modelinde ulusal bildiri yordayıcılarının artık değer grafikleri	233
Şekil 58. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin toplam bildiri sayısı.....	236
Şekil 59. Negatif binomiyal regresyon modelinde uluslararası yordayıcılarının artık değer grafikleri	238
Şekil 60. Fiziksel - Psikolojik Hareketlilik	245
Şekil 61. Akademik kendileşme modeli	255

SİMGE ve KISALTMALAR LİSTESİ

TYYÇ : Türkiye Yükseköğretim Yeterlikleri Çerçevesi

YÖK : Yükseköğretim Kurumu

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

SK: Saf Kendileşmiş

ÇK: Çakılı Kadro

MK: Mobil Kendileşmiş

NK: Kendileşmemiş

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölüm problem durumunu, araştırmanın amacını, araştırmanın önemini, varsayımları, sınırlılıklar ve tanımları içermektedir.

1.1. Problem Durumu

Bilginin toplumsal ve ekonomik hayattaki yeri her geçen gün önemini artırmaktadır. Günümüzde ülkelerin, kurumların ve bireylerin gelişimlerinde bilgiyi üretme ve bu ürettiği bilgi ile katma değer yaratma çabaları oldukça önemli rol oynamaktadır. Tüm bu nedenler ile içinde yaşamış olduğumuz çağ, bilgi çağı olarak ifade edilmektedir (Webster, 2006). Günümüzde örgütlerin büyük bir çoğunluğu bilgi ile çalışan kurumlar olarak değerlendirilmektedir (Powell & Snellman, 2004). Kas gücünün yerini zihinsel yeteneklerin aldığı bu süreçte, örgütlerde çalışan bireylerin sahip oldukları bilgi ile ürettikleri ekonomik değer, önemli bir hal almaktadır. Bilgi tabanlı kurumlarda bilgiyi çalışanların ürettiği ve firmaların bu bilgiyi kullanarak değere dönüştürdükleri ileri sürülmektedir (Grant, 1996).

Bilgi üreten örgütlerin kurumsal kapasitelerini geliştirmek için sadece eski düşüncelerini bir araya getirmeleri yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda yeni bilgileri ortaya çıkararak bunları uygulamaya transfer etmeleri gerekmektedir. Bilimsel bilginin üretiminin ekonomiye olan transferi ile ekonomi artık epistemolojik olarak bilginin oluşturulması, yaygınlaştırılması ve kullanılması sayesinde transfer edilebilmekte ve bir değere dönüşmektedir (Etzkowitz, 2003). Bu anlamda bilginin üretilmesi ve bir değere dönüştürülmesi sürecinde gerekli olan üç temel öğeden birincisinin üniversiteler diğerlerinin devlet kurumları ve endüstri sektörü olduğu söylenebilir (Etzkowitz & Leydesdorff, 1997; Etzkowitz, Webster, Gebhardt, & Terra, 2000; Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).

Bilgi üreten kurumlar olarak üniversiteler, üretmiş oldukları yenilikçi değerleri çalışanlarının bilgi ve becerilerinden sağlamaktadır (Grant, 1996). Üniversitelerin başarılı olabilmesi için bilgili, yaratıcı ve istekli akademisyenlere sahip olması gerekir (Aytekin, 2016; Baldwin & Blackburn, 1981).

Yükseköğretim kurumları ekonomik niteliğiyle, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin, bilgi üretimi ve yaygınlaştırılmasında önemli bir yer tutmaktadır (Patterson, 1999). Yükseköğretim kurumları, sadece öğrencilerin kendilerini geliştirmek ve gelecekleri için bir meslek edindirecek yer sağlamanın ötesinde, sanayi ve toplumun sürdürülebilir bir ekonomik kaynağı haline gelmiştir (Harley, Muller-Camen, & Collin, 2004; Özen Kılıç & Güçlü, 2017).

Yükseköğretimin ana unsuru olan üniversiteler, ulusal, küresel ve bölgesel olarak; bilim, teknoloji ve inovasyona yaptığı katkılar ile aynı zamanda dünya çapında birer Ar-Ge merkezi haline gelmektedir. Akademik hareketlilik ve iş birliği, bilgi transferi sistemleri, üniversite-sanayi iş birliği, bağlantılı finans kaynağı modelleri ve bilimsel üretkenlik ile ilgili çalışmalar (Breschi & Catalini, 2010; Branco, Ponomariov, & Boardman, 2010; Cruz-Castro & Sanz-Mene'ndez, 2010; Evans, 2010) üniversitelerin topluma katılması hakkında politika üretenlere bilgi sağlayan çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik rekabet kaynaklı yükseköğretim ve araştırma-geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerine duyulan ihtiyaç ise her geçen gün yükseköğretime olan ihtiyacın önemini artırmaktadır. Son 60 yılda bilim dünyasında ve yükseköğretimde yaşanan bu değişimler akademisyenlik ve araştırma kariyerlerinde de değişimlere neden olmuştur (Altbach, 2000; Altbach, 2003; Frank & Gabler, 2006; Hessels & Lente, 2008; Özen Kılıç & Güçlü, 2017).

Üniversitelerin evrensel (universal) kavramından hareketle onun öğelerinden ve en önemli aktörü olan öğretim üyelerinden de evrensel ölçütlere göre hareket eden, evrensel bilgiyi takip eden, kendini her konuda geliştiren ve yurt dışı ağlarında bağlantılara açık olan öğretim üyelerine sahip olmaları beklenmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin kariyer süreçleri, nitelikleri ve yeterlikleri günümüzde daha önemli bir hal almaktadır (Özen Kılıç & Güçlü, 2017).

Meslek olarak bilimi ele alacak olursak Weber (2005) bilim adamlarının mesleğe getirilmesinde iki yoldan söz etmektedir. Bunlardan biri yeterliliğini almış, doçentlik vermek isteyen akademisyenler ile diğerinin okula kayıt yaptıran öğrenci sayısına göre mevcut bulunan öğretim elemanı kadrosuna bir öğretim tekeli sağlamak için olacağını ifade

etmektedir. Her ne kadar iki durum var gibi görünse de Weber ikinci seçeneğin daha fazla tercihe dildiğinden bahsetmektedir. Bu durumda akademisyenlerin işe alım süreçlerinde her ne kadar vicdana göre hareket edildiği düşünülse bile akademisyenler kendi öğrencilerini tercih etmektedirler. Weber doçentliğe kadar yükselmiş bir öğrencinin doçentliğini başka bir üniversiteden alarak yasallaşmasını uygun görmüş ancak en iyi öğrencisinin bile kabul almadığı durumlar ile karşılaşmıştır. Bu anlamda akademisyen olarak yol almanın yetenekten çok rastlantısal bir durum olduğunu belirten Weber yetenekli insanların ortalama insanların önlerine geçmelerini izlemek durumunda kaldıklarını ifade etmektedir. Bu anlamda hiçbir üniversite hocası atama tartışmalarının hatırlatılmasından hoşlanmaz.

Araştırmacının sahip olması gereken niteliklerin en başında Weber (2005)'e göre kişilik sahibi kendisini işine adanmış kişiler olması gerekmektedir. Bu kendini adama durumunu “basit bir uzmandan ibaret olmadığımı nasıl kanıtlayabilirim ve içerik ya da biçim açısından şimdiye kadar kimsenin söylemediği bir şey söylemeyi nasıl becerebilirim?” şeklinde tanımlamaktadır. Bilim adamının sahip olması gereken önemli özelliklerden bir tanesinin de tutkulu olması gerektiğidir. Yapılan araştırmalarda bilimsel yapıtların eskiyeceğini bir bilim adamı bilmelidir. Kendisinden sonra gelenlerin yapılan araştırmaların üstüne bir şeyler koyarak yenilerini üretmeleri kaçınılmazdır. Bu anlamda bilim adamı başka kimselerin kendisinden daha ileri gideceğini beklemelidir. İlerleme olarak nitelendirilen bu duruma göre Weber akademisyenlerin araştırmacı olarak rasyonelleştirme ve entellektüelleştirme görevleri olduğundan bahsetmektedir. Genel olarak araştırmacının sahip olması gereken özellikler için akılcı, nesnel, tamamlanmamışlık duygusuna sahip ve değer yargılarından arınmış olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Weber, 2005).

Bu bağlamda Weber'in bilim anlayışı rasyonel ve entelektüel bir çerçevede ele alınmakla birlikte, özünde nesnelliği ve tamamlanmamış olmayı barındırmaktadır. Aslında Weber'in bilim kuramına dikkatle bakıldığında bu kuramın temellerini geleneksel bilim anlayışından farklı bir bakış açısı ile atan Weber'in çağdaş bir bilim anlayışıyla hareket eden bir düşünce platformunda yer aldığı görülmektedir.

Akademisyenlerden yeni yüzyılın bilgi işçileri olarak daha proaktif rol almaları beklenmektedir. Akademisyenlerin bilgi, kapasite ve yeterliklerindeki gelişmeler üniversitelerin kapasitelerini artıracak ve bu durum ise bulundukları bölgenin ekonomisine olumlu yansıtacaktır. Üçüncü kuşak üniversitelerden bahseden (Wissema, 2009) akademisyenlerden daha hareketli, sanayi-üniversite iş birliğine daha yatkın ve ar-ge olarak üretken bireyler olmalarını beklemektedir. Birbiri ile bağlantılı tüm bu süreçler değişen ve

gelişen dünyada üniversitelerin payına düşen kısımdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde üniversitelerin başarılı olabilmesi için yüksek nitelikte akademisyenlere ihtiyaç vardır. Üniversitelerin gelişimi için akademisyenlerden beklenen, kariyer süreçlerini yeni gelişmeler doğrultusunda yapılandırmalarıdır.

Küresel talepler, toplumsal eğilimler ve sektörel beklentiler yükseköğretime olan arzı artırmış ve bu anlamda yükseköğretimden ve akademisyenlerden beklentiler artmıştır. Yükseköğretime ayrılan kaynaklar artmış ve yeni birçok yükseköğretim kurumu açılmıştır. Son yıllarda yükseköğretimde yaşanan artış tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yaşanmaktadır (Çetinkaya, 2014).

1981 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile kurulan Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ilk olarak 19 üniversiteyi koordine etmek amacı ile kurulmuştur. 2019 yılında 209’a ulaşan üniversite sayısı ve 7 milyona ulaşan öğrenci sayısı ile YÖK’ün bugünkü işleri daha yoğun bir hal almıştır. 2547 sayılı kanun ile öğretim üyelerinin atama ve yükseltme kriterleri de belirlenmektedir.

Yeni kariyer anlayışına göre bireyler kariyer sermayelerini “akıllı kariyer/sınırsız kariyer” anlayışına göre yapılandırarak geliştirmektedirler. DeFillippi ve Arthur’un (1994) ve Arthur ve arkadaşlarının (1995) ileri sürdüğü Akıllı Kariyer (yetkinlik temelli kariyer) Teorisine göre kariyer aktörü bir yandan iş hayatını sürdürürken diğer yandan üç temel kariyer yetkinliği olan nedenini bilme (knowing why), nasılı bilme (knowing how) ve kimi bilme (knowing whom) yetkinliklerine yatırım yapmaktadır. Bu yetkinlikler aynı zamanda bireyin kariyer sermayesini oluşturmaktadır (Arthur, Claman & DeFillippi, 1995). Akademisyenlerin kariyer sermayelerini artırmada karşılaştıkları engeller ise (TÜBİTAK, 2015);

- ✓ Doktora ve yüksek lisans programlarının yeterince etkin ve yararlı olmaması,
- ✓ Yurtdışına lisansüstü eğitim için giden öğrencilerin belirli bir hedefe yönlendirilmemiş olmaları,
- ✓ Bilim insanı yetiştirilmesinde uygulamadan çok teoriye önem verilmesi,
- ✓ Mesleğe / uzmanlığa yönlendirme sisteminin yetersizliği,
- ✓ Özel sektörün akademik kariyeri desteklememesi,
- ✓ Akademik kendileşme (*inbreeding*),

- ✓ Bilim insanlarını seçme, atama, yükseltme kriterlerinin belirli bir standarda erişmiş olmaması,
- ✓ Sistemin iyi çalışmaması nedeniyle merak ve araştırma motivasyonu düşük adayların seçilmesi,
- ✓ Yabancı dil yetersizliği ve
- ✓ Bilimsel araştırma yöntemlerini kullanmada yetersizlik olarak sıralamaktadır.

TÜBİTAK'ın bahsetmiş olduğu raporda akademisyenlerin sahip olması gereken özelliklere bakıldığı zaman Akıllı Kariyer Kuramının bahsetmiş olduğu kariyer sermayesi özellikleri ile örtüştüğü görülmektedir. Bu kurama göre günümüz modern çalışanları –özellikle de bilgi işçileri (akademisyenler) – yaptıkları işin sorumluluğunu almakta ve içsel tatmine odaklanmaktadır. İçsel olarak yaptığı işten tatmin olabilmesi ve kariyerinde kendini başarılı olarak görmesi için işini başarılı bir şekilde yapabilmesi gerekir. İkinci ve belkide daha önemli olan nokta ise günümüz çalışanları kendilerini bir örgüt ile sınırlandırmaktan hoşlanmamaktadır. Dolayısıyla günümüz çalışanlarının kariyerleri farklı örgütler arası hareketlilik ile karakterize edilmektedir. Hareketli olabilmek için ise bu çalışanların belirli kariyer yetkinliklerine sahip olması, daha öz bir ifade ile istihdam edilebilir olması gerekir. Bireysel olarak kariyerlerini yapılandırdıkları yeni kariyer anlayışında akademisyenler belirli bir üniversiteye bağlı olmaksızın araştırmacı kimliği ile daha üst bir kariyer kimliği oluşturmaktadır (DeFillippi & Arthur, 1994). Bu açıdan bakıldığında yeni kariyer kimliğinin oluşturulmasında akademisyenlerin daha yaratıcı, bilgili ve hareketli akademisyenler olmaları beklenmektedir (Aytekin, 2016). Akademik kendileşme, genel olarak akademik hayatına, doktora öğrenimini gördüğü üniversitede devam eden akademisyenler için kullanılan bir kavramdır (Horta, Veloso, & Grediaga, 2010). Birçok ülkede yaygın olarak görülen “*akademik kendileşme*” rapor ve bildirilerde bilim insanı olma yolunda önemli bir engel olarak ifade edilmektedir (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015).

Akademik kendileşmenin uluslararası ortak programlara katılmadaki etkisine 2015 “Avrupa Üniversiteleri Eğitim-Öğretim Eğilimleri Raporu’nda da yer verilmektedir (TYYÇ, 2015). Ülkelere göre ortak programlara katılan üniversitelerin kendi ülkelerindeki üniversitelere bu programları tavsiye etme oranları incelenmiştir. Tüm Avrupa da %22 olarak gözlenen oran; Çek Cumhuriyeti’nde %50, Macaristan’da %43, Litvanya’da %43, Romanya’da %33, Slovakya’da %44, Türkiye’de %32 ve Ukrayna’da %71 olarak tespit edilmiştir. Ülkelerde,

üniversite ortak programlarına tavsiye etme oranlarının düşük olmasının nedenleri araştırıldığında görülmektedir ki; ülkelerdeki fonların yetersizliği, uluslararası iş birliği kültürünün o ülkede yaygın olmaması, *akademik kendileşme*, özel kurumların varlığı, yasal kısıtlamalar ve diğer nedenler üniversitelerin uluslararasılaşma yolunda önemli engellerden biridir (TYYÇ, 2015; Özen Kılıç & Güçlü, 2017).

Yükseköğretim yeterlilikleri çerçevesinde yeniden tanımlanan akademisyen yeterliliklerine; ulusal ve uluslararası bağlantılar ile bilgi paylaşarak üretmesi ön koşulları getirilmektedir. Bu yeterlilikler çerçevesinde; doktora sürecinde öğrencilerden kendi başlarına bir çalışmayı bitirebilir yeterliliğe sahip olma, uluslararası ölçekte meslektaşları ile ortak çalışma ve projeler içerisinde yer alması beklenmektedir (TYYÇ, 2015). Öğretim üyelerinin bu yeterlilikleri; uluslararasılaşma, hareketlilik ve akademik performans göstergeleri, akademik kendileşme gibi pek çok kategoride değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Akademik kendileşme düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalar öğretim üyelerinin ulusal ve uluslararası ağ bağlantıları olup olmadığı ile ilgili gösterge sağlamaktadır (Hargens & Farr, 1973; Horta, Veloso & Grediaga, 2010; Horta, 2013).

Akademik kendileşme, yükseköğretimin uluslararasılaşmasına karşı bir engel (Morrow & Torres, 2000), öğretim üyelerinin sosyal ağlarının sınırlı kalmasına ve üniversitelerin standartlaşıp homojenleşmesine bir sebep olarak görülmektedir (Stier J. , 2004). Akademik kendileşmeyi üniversiteler için bir problem olarak değerlendiren (Altbach, Yudkevich & Rumbley, 2015) kendileşmenin üniversitelerin en iyi adayları istihdam etmeye engel olduğu ve yapılabilecek reform ve değişimlerde kendileşmiş fakültelerin normalden daha fazla direnç gösterdiğini belirtmektedirler.

Yeni ekonomik yapı, üniversitelerin iyi eğitilmiş ve verimli çalışabilen, yüksek iç motivasyona ve becerilere sahip yeni bilgi işçilerine ihtiyaç duymaktadır (Quinn, 1992). Sınırsız kariyer anlayışını ortaya çıkaran bu iş gücünde yer alan bireylerin (Zhao, Li & Yu, 2007) yeteneklerinin sektörler hatta meslekler üstü olması gerekmekte ve kolaylıkla kariyer hareketliliğini yönetebilmeleri beklenmektedir (DeFillippi & Arthur, 1994). Bu bağlamda daha hareketsiz bir kariyer yaşantısını destekleyen akademik kendileşme; bilginin hızla değiştiği, kurumların esnek ve hızlı değişim ve dönüşüme sahip olması gerektiği bu yüzyılda daha gelenekçi kalarak yeniliği engelleyecektir (Altbach, Yudkevich & Rumbley, 2015).

Akademik kendileşme ile ilgili yapılan araştırmaların başlangıcının eskiye dayanmasına karşın (Eliot, 1908; Eells & Cleveland, 1935; Fitzpatrick, 1917; Reeves, Henry, Kelly, Klein

& Russell, 1933; Wilson, 1942) günümüzde de halen çok sayıda çalışma yapılmaktadır. Öğretim üyelerinin bilimsel üretkenliklerini etkileyen faktörler arasında akademik kendileşmeye son yıllarda yapılan çalışmalarda (Heitor, Horta & Medonça, 2014; Horta, 2013; Horta, Sato & Yonezawa, 2011; Horta, Veloso & Grediaga, 2010) sıkça yer verilmektedir. Akademik kendileşmenin bilimsel üretkenlik üzerindeki olumsuz etkisi çoğunlukla raporlar, konuşmalar ve görüş bildiren makaleler üzerinden (Visakorpi, Stankovic, Pedrosa, & Rozsnyai, 2008) olmakta ve halen ampirik çalışmalarda bu konu ile ilgili yeterince araştırma bulunmamaktadır. Buna rağmen uluslararası alan yazında gittikçe önem kazanan bir konu olduğu söylenebilir (Bean, Cummings & Mangold, 1996; Dutton, 1980; Eells & Cleveland, 1935; Horta, Veloso & Grediaga, 2010; Horta, Sato & Yonezawa, 2011; Inanc & Tuncer, 2011; McGee, 1960; Navarro & Rivero, 2001; Soler, 2001; Wyer & Conrad, 1984; Yamanoi, 2005).

Pelz & Andrews'a (1966) göre eğer bir akademisyenin dış dünya ile bağlantısı az olursa bilgilerini güncellemede sorunlar yaşayacaktır. Bilgi, kendileşmiş fakülte üyelerinin kendini yenileyememesinden dolayı değer kaybetmektedir. Dış bağlantıların önemini kavrayan fakülteler dışardan getirdikleri araştırmacılar sayesinde kuruma yeni bilgi girişi sağlamaktadır (Lacetera, Cockburn & Henderson, 2004; Song, Almeida & Wu, 2003). Kendileşmenin uzun yıllar boyunca literatür ve kurumlar tarafından olumsuz sonuçları olduğu varsayılmıştır. Kendileşmenin, düşük akademik performansa neden olduğu varsayıldığı halde üniversiteler halen personel alımında kendi öğrencilerine öncelik vermektedir. Bu durumun bir nedeni de; üniversitelerin tanımadıkları akademisyeneleri işe almada yaşanacak belirsizliği göze alamadıklarından kaynaklanmaktadır (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015).

Akademik kendileşmenin yoğunlukla görüldüğü üniversitelerin daha yerel davrandığı ve uluslararası çalışmalara daha az yer verdiğinden bahsedilebilir. Bilginin evrensel bir hal alması ve üniversite kelimesinin *universal* kelimesinden türediği ve evrensel bilgiyi temsil ettiği düşünüldüğünde akademik kendileşme bu duruma ters düşmektedir. Daha yerel karar almaya ve bilginin kendi içerisinde tekrar etmesine neden olduğu düşünülen akademik kendileşme kimi ülkelerde zorunlu bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Altbach, Yudkevich & Rumbley, 2015). Ülkelere göre değişen öğretim üyesi işe alım süreçlerinde üniversitelerde kadro bulabilmek için ikili ilişkiler ve referans olma durumları ile karşılaşmaktadır. Dolayısıyla çıkan iş ilanları da genellikle kişiye özel ilan olarak yayınlanmaktadır. Bazı küçük ülkelerde ise az sayıda üniversite bulunması ve zaten

buralarda çok az sayıda doktora programının olması da bu durumu tetiklemekte ve zorunlu hale getirmektedir (Cruz-Castro & Sanz-Mene'ndez, 2010).

Akademik kendileşmenin geleneksel ve tarihi yönünü değerlendirecek olursa; köklü ya da prestijli üniversitelerin öğretim üyeleri kendi mezunlarının üniversiteleri için en ideal adaylar olduğunu düşünmektedir (Horta, Sato, & Yonezawa, 2011). Bu durumun işe yeni alınan akademisyenin adaptasyon sürecinin daha hızlı olacağı ve üniversite için daha az enerji kaybı olduğu görüşündedirler. Kendi mezunlarını işe alarak olası daha az üretken bir personeli işe alma riskinden de kaçınmaktadırlar. Bu düşünce tarzında olan üniversiteler akademik miraslarını en iyi kendi yetiştirdikleri öğretim üyelerinin temsil edeceğine inanmaktadırlar. Bazı ülkelerde akademik kendileşme sorun olarak görülmemektedir. Hatta yapılan bazı çalışmalarda bilimsel üretkenlik açısından da sorun olmadığına dair bulgular ortaya koymaktadır (Klemenčič & Zgaga, 2015; McGee, 1960; Wyer & Conrad, 1984). Ancak kendileşmiş akademisyenler ile kendileşmemiş akademisyenler arasında bilimsel üretkenliğe bakılan bu çalışmalarda yayın kalitesi çok fazla göz önünde bulundurulmamıştır. Ayrıca yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu yerel düzeyde olmaktadır. Uluslararası düzeyde çalışmaya pek de fazla rastlanmamaktadır. Alanyazında akademik kendileşmenin yüksek olduğu ülkelerde akademisyenlerin bilimsel üretkenlikleri ile ilgili çalışmalara bakıldığı zaman kendileşmiş akademisyenlerin uluslararası yayınlarının daha az sayıda olduğu ifade edilmektedir (Soler, 2001).

Akademik kendileşmenin kapsamlı bir şekilde yapıldığı geniş ölçekli araştırmada sekiz farklı ülke de yer alan üniversitelerin akademik kendileşme durumları incelenmiştir (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015). Bu çalışma yapılırken hedef dünyada akademik kendileşmenin azalma eğiliminde olduğunun ve bu uygulamanın son bulduğunun sonuçlarının çıkacağı yönündeydi. Ancak görülmektedir ki birçok ülkede akademik kendileşme halen devam etmek de ve ciddi bir problem olarak görülmemektedir. Bilimsel çalışmalarda ise bilimsel üretkenliğin kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler arasında anlamlı olarak değişmediği yönünde bulgular mevcuttur (Cruz-Castro & Sanz-Mene'ndez, 2010; Pan, 1993; Roleda, Bombongan, Tan, Roleda & Culaba, 2014; Sato, 1992; Smyth & Mishra, 2013; Sologub & Coupé, 2015).

Kendileşmemiş akademisyenleri aynı zamanda kariyer hareketliliği olan akademisyenler olarak da tanımlamak mümkündür. Akademik yaşantılarında kendi üniversiteleri dışında kariyeri olan yani kendileşmemiş akademisyenler üniversite için bilgi çeşitliliği havuzu

oluşturmakta ve aynı zamanda üniversite sınırlarının dışında bilgi alışverişi yapabilecekleri sosyal ağları olduğu anlamına gelmektedirler (Dietz & Bozeman, 2005). Bu durumda olan üniversitelerin, küresel bilgi havuzuna ulaşması kolay olurken hareketsiz bilim adamlarının çoğunlukta olduğu üniversitelerde bu küresel bilgi alışverişinden mahrum kalmaktadır (Breschi & Catalini, 2010). Bu sonuçlar literatürde hareketliliğin akademisyenlerin bilgiyi oluşturmada ve yaymada faydalanabilecekleri bir yol olduğu görüşünü güçlendirmektedir (Evans, 2010). Bilgi alışverişi kurum içinde kaldığı sürece yoğun bir kurumsallaşma ve içe kapanma söz konusu olmaktadır. Ayrıca kurumların kendini tekrarlamasına ve sadece kendi kurum bilgileri ile yetinmelerine neden olacaktır.

Horta, Veloso, & Grediaga (2010), içsel bilgiye olan eğilimin olumsuz bilimsel üretkenlik ile sonuçlandığını ileri sürmektedir. Horta (2013), yaptığı çalışmada akademisyenlerin hareketsizliği ne kadar artar ise uluslararası çalışmalarının o kadar azaldığını ileri sürmektedir. Bu bağlamda elde edilen bulgular; literatürde öngörülen yayın tutumlarını doğrular niteliktedir (Birnbaum, 2005; Shimbori, 1981): kendileşmemişler (saf ve mobil olanlar birlikte) yayınlarını ulusal düzeyde yönlendirirken; kendileşmemişler uluslararası yayınları tercih etmektedir.

Akademik kendileşmenin sadece bilimsel üretkenlik bakımından değerlendirilmesi gereken bir durum değil aynı zamanda toplumların bilgi tabanlı ekonomik büyümeleri adına da incelenmesi gereken önemli bir konudur (Rosenberg & Nelson, 1994). Bir ülkedeki inovasyon gelişmesi ve dönüştürülmesinde, toplumun en önemli bilgi ve yetenek kaynağı olarak üniversiteler ülkesel-bölgesel düzeyde önemli bir rol oynamaktadır (TAÜG, 2016). Doğrudan bir sonuç olarak üniversite, inovasyonun yerel endüstri için oldukça önemli olduğu söylenebilir. Güvenilir araştırma bulguları bu ilişkiyi kanıtlayacak niteliktedir. Örneğin Jaffe (1989) araştırmasında üniversite araştırma harcamaları ve yerel patent oranları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ayrıca Nelson (1993) çalışmasında ülkelerin güçlü ileri teknoloji sektörlerine sahip olanların bu alanda eşdeğer güçlü üniversite araştırmalarına sahip olduğunu göstermektedir.

Üniversitelerin bir kalite gerekçesi olarak bulundukları bölgeye sağladıkları katkının en önemli göstergeleri; yayın, atıf ve patent sayıları gösterilmektedir. Bilimsel üretkenliğin değişkenleri olan bu faktörlerin daha fazla artırılması ve daha kaliteli olması için öğretim üyelerinin kendilerini bilgi yönünden zenginleştirmeleri önemli görülmektedir (Mengi & Schreglmann, 2013). Bu anlamda öğretim üyesinin bilgiyi üretmede; bilgiye hangi kaynaklardan ulaştığı ve bilginin çeşitliliği önemli bir gösterge olarak karşımıza

çıkmaktadır. Üniversiteler bilginin paylaşılmasını ve yayılımını sağlayıp akademik çevrenin tamamının bilgi kaynaklarına ve birbirlerine erişimine imkân sağlayan bir alt yapı benimsemelidir (Gonzalez-Brambila & Veloso, 2007). Öğretim üyelerinin bilgiye nasıl ulaştığı ve elde ettikleri bu bilgi ile bilimsel yayın üretme kültürünü oluşturma şekilleri önemli bir hal almaktadır.

Bilimsel üretkenliği;

- ✓ Yaş (Bonaccorsi & Daraio, 2003)
- ✓ Patentleme sistemine geçiş (Breschi, Lissoni, & Montobbio, 2008),
- ✓ Geçmişteki uluslararası ortak projelerde ve ortak yazarlı çalışmalarda yer alma (Lissoni, Mairesse, Montobbio, & Pezzoni, 2011)

faktörlerinin etkilediği yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Uluslararası ortak projelerde yer almak, üniversite dışı ağlar ile ortak çalışmalar yapabilmek kurum dışı bağlantıları gerektirir. Bu anlamda kendileşmemiş akademisyenlerin sahip olduğu üniversite dışı bağlantılar bir avantaj olacaktır. Akademik kendileşme ile bilimsel üretkenliğin arasındaki ilişkinin araştırılmasının; birden fazla önemli nedeni bulunmaktadır. Birincisi; üniversiteler artık bilgi-temelli ekonomilerin ana unsurlarından biri olarak bulundukları bölgenin yenilikçi gelişmeleri ile doğrudan ilişkilidirler (Nelson, 1993). Bunun sonucu olarak akademik kendileşme ile üniversitelerin araştırma sonuçları arasındaki ilişki bölgesel ekonomi ve bilgi-temelli çıktılar ile doğrudan ilişkilidir (Horta, Veloso, & Grediaga, 2010). İkinci olarak, hareketliliğin şirketler arası bilgi transferini kolaylaştırıcı özelliğini gösteren yoğun bir literetür oluşmaktadır (Song, Almeida, & Wu, 2003). Akademik kendileşme ile bilimsel üretkenlik arasındaki ilişkinin incelenmesi; üniversiteye dışarıdan gelen talebin bilgi transferi ve üniversite ortamı açısından değerlendirilmesini sağlayacaktır (Horta, Veloso, & Grediaga, 2010). Üçüncü olarak ise bilimsel üretkenliğin üniversitelerin iş durumu ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir (Torrise, 2013).

Eğer akademik kendileşme bir örgüt stratejisi olarak kullanılacaksa kurumun kendileşmiş ve kendileşmemişler için uygulayacağı işlemlerde farklılık göstermesi gerekmektedir. Bu olasılığa daha önceki çalışmalarda da vurgu yapılmaktadır. Örneğin ABD Eğitim Ofisinin Raporuna (McNeely, 1932) göre kendileşmiş fakülte üyeleri kendileşmemiş fakülte üyelerine oranla daha az ücret almaktadır. Bu hipotez McGee (1960)'nin Texas Üniversitesi'nde yapmış olduğu çalışma ile desteklemiştir. Üniversiteler bu durumu

uluslararası düzeyde yükseköğretimin işgücü piyasası ile bağlantısını artırmak için kullanılmaktadır.

Bu anlamda; akademik kendileşmenin yükseköğretim sistemimizde akademik kariyerde nasıl yer aldığını ve bu durumun bilimsel üretkenliğe etkisini tespit etmek alana katkı sağlayacaktır. Bu sayede alınabilecek tedbirler üniversitelerin bilimsel çıktılarını artırabilir ve dolayısıyla bulundukları bölgenin gelişmesine katkı sağlayabilir. Çalışma ile enstitülerin eğitim yönetimi anabilim dallarının akademik kendileşme durumlarının kariyer süreçlerindeki etkilerini ve nedenlerini değerlendirmek hedeflenmektedir. Akademik kendileşmenin bilimsel üretkenlik üzerindeki etkisini araştırmak aynı zamanda bireysel hareketliliğin araştırma çevrelerinde bilgi üretim sürecine etkisini anlamayı sağlayacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin, akademik kendileşmenin kariyer süreçlerine nasıl yansıdığına ilişkin görüşlerini ve bilimsel üretkenliğe etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Türk yükseköğretim sisteminde “*Eğitim Yönetimi*” alanındaki öğretim üyelerinin “*Akademik Kendileşme*” kategorileri ve akademik kendileşmenin kariyer süreçlerine etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme kategorileri;

- a. “*Akademik Kariyer Yönetimine*” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?
- b. “*Akademik Kariyer Basamaklarına*” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?
- c. “*Akademik Kariyer Başarısına*” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?
- d. “*Akademik Kariyer Sermayesine*” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?
- e. “*Bilimsel Üretkenliğe*” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?

Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin akademik kendileşmenin;

- f. sebeplerine ilişkin görüşleri nelerdir?
- g. sonuçlarına ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Türk yükseköğretim sisteminde *Eğitim Yönetimi* alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu ile unvan, deneyim, görev ve kurumsal hareketlilik değişkenleri, *bilimsel üretkenlik göstergelerini* anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu ile unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden:

a. *h-indeksi* anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

b. *yönetilen tez sayısını* anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

c. *proje sayısını* anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

d. *yayınladıkları kitap sayısını* anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

e. *makale sayısını* anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

f. *bildiri sayısını* anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Akademik kendileşme, akademisyenlerin çalışmış oldukları üniversiteler bağlamında değerlendirildiğinde kavramın kariyer hareketliliği ile yakından bir ilişkisi bulunmaktadır. Araştırmada akademik kendileşme kavramı nitel analiz ile de Türk Yükseköğretim sisteminde nasıl algılanmakta ve işlemektedir, bu durum tespit edilmeye çalışılmıştır. Özellikle bireyci bir kültüre sahip olan batı toplumlarında üretilen bu tarz kavramların toplulukçu kültüre sahip ülkemizde farklılık gösterme ihtimali ile ilgili durumlar çalışmanın karma bir model ile yapılması ile giderilmeye çalışılmıştır.

Ülkemizin uluslararası platformda ilerleyebilmesi ve değişen paradigmalara uyum sağlayabilmesi için, gelişime ve değişime açık, bilimsel anlamda üretken akademisyenlere ihtiyacı vardır. Bilimsel üretkenlik, bilimin ilerlemesi, ülkemizin çağın gereksinimlerini ve getirilerini yakalayabilmesi adına oldukça önemlidir. Bilimsel üretkenliği etkileyen faktörler de bu noktada önem kazanmaktadır. Ülkemizde bilimsel çalışmaların bel kemiği olan akademisyenlerin bilimsel üretkenliklerinin hangi faktörler tarafından etkilendiğinin ortaya çıkarılması, bilimsel ilerlemeyi nelerin engellediğinin anlaşılması adına oldukça önemlidir.

Bunun yanı sıra kendileşme kavramı akademisyenlerin kariyer süreçleri ile birlikte değerlendirildiğinde konunun ülkemiz açısından etraflıca araştırılması gerekmektedir. Bu çalışmanın sonucunda ortaya çıkan sorunların giderilmesi için gerekli çalışmaların

yapılmasıyla ülkemiz akademisyenlerinin bilimsel üretkenliğinin arttırılmasının ve akademik kendileşme ile ilgili stratejilerin geliştirilmesinin ülkemizde yapılan bilimsel çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Akademik kendileşme, nitel ve nicel analizlerin birlikte kullanıldığı karma bir çalışma olarak, kavrama ulusal ve uluslararası platformda önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu alanda kavram ile ilgili yapılan ilk karma çalışma özelliğini de taşımaktadır.

Akademik kendileşme kavramı ile ilgili yurt dışında çok sayıda çalışma olmasına karşın Türkiye’de bu konu çok az incelenmiştir. Bu anlamda araştırma, Türkiye’de yapılacak çalışmalar için öncü niteliğinde olacaktır. Ayrıca akademik kendileşme ile ilgili yurt dışı ve yurt içi çalışmalarında kuramsal alt yapı bağlamında kavram çalışılmamıştır. Kariyer teorileri ile olan ilişkileri ortaya koyması anlamında da araştırma kendileşme literatürüne önemli katkılar sunacaktır.

Akademik kendileşme düzeylerinin Türkiye bağlamında Eğitim Yönetimi anabilim dallarında hangi düzeyde yer aldığının ve bu durumun bilimsel üretkenliği nasıl etkilediğinin belirlenmesi üniversitelerin akademik atama ve yükseltme ölçütlerine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede daha önce bir araştırma yapılmamıştır ve bu araştırma öncü bir araştırma olacaktır. Araştırmanın bulguları Türkiye’de akademik personelin istihdamına yönelik politikacılara yol gösterebilir.

Ayrıca araştırma da sayma verilerin analizinde kullanılan regresyon modelleri Eğitim Bilimleri alanında kullanılan ölçme yöntemlerine örnek teşkil ederek alanda bu ve benzeri çalışmalar yapılmamıştır. Bu açıdan araştırmada kullanılan yöntemler önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

- Araştırmada kullanılan ölçme yöntemlerinin katılımcıların akademik kendileşmeye ilişkin görüşlerini yansıtacak nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- Katılımcılar ölçme araçlarındaki bütün soruları içtenlikle cevaplamışlardır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma, örnekleme dâhil edilen katılımcıların görüşleri ve verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

- Araştırmada yer alan “hareketlilik” bağımsız değişkeni akademisyenlerin “akademik çalışma” ve “coğrafi hareketlilik” içeren hareketlilikleri ile sınırlıdır. Bunun dışında kalan yurt içi ve akademik olmayan yurt dışı hareketlilikler bu değişken kapsamına girmemektedir.

1.6. Tanımlar

Saf Kendileşme (Inbreeding): Akademik kendileşme aynı üniversitede akademik çalışmalarını tamamlamış olup yine aynı üniversitede çalışmaya devam eden akademisyenler için kullanılan bir terimdir (Berelson, 1960). Araştırmada akademik kendileşme, saf kendileşme ve sadece kendileşme aynı anlamlarda kullanılmıştır.

Çakılı Kadro (Adherent): Doktorası bittikten sonra tüm kariyer yaşantısını ilk başladığı üniversitede geçiren akademisyenler için kullanılan terimdir (Horta, 2013).

Yarı-kendileşme (Silver-Corded): Doktorasını tamamladığı üniversitede çalışanlar ancak doktorası bittikten sonra bir süre başka üniversite de çalışarak tekrar gelip kendi mezun olduğu üniversitede çalışan akademisyenlere verilen isimdir (Horta, 2013).

Mobil (hareketli) Kendileşme (Mobile Inbreeding): Post-doktoralar ya da doktora sürecinde burslu olarak zamanlarının bir kısmını başka üniversitelerde geçirmiş olanlardır (Horta, 2013).

Kendileşmemiş: Doktora sonrası akademik kariyerlerinde iki ve daha fazla üniversitede görev yapmış akademisyenler için kullanılan terimdir (Horta, 2013).

Bilimsel Üretkenlik: Akademisyenlerin yapmış oldukları; öğretim, araştırma ve servis hizmetlerinin tamamı.

Araçsal Kaygı: Bireyin kendisi tarafından müdahale edemediği durumlar.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde yükseköğretim kurumlarında yaşanan değişimlere, akademik kendileşmenin nedenlerine, tanımına, düzeylerine, bilimsel üretkenliğe ve akademik kariyer ile olan ilişkisine değinilmiştir.

2.1. Yükseköğretimde Akademik Kendileşme'ye Genel Bakış

Yükseköğretim, toplumların birey yetiştirme amacına hizmet etmekten bilgi toplumu paradigmasına doğru yön değiştiren, günümüz küresel dünyasında daha etkin bir rol kazanan kurumsal yapılardır.

Gerek geniş toplum kesimlerinin çağın gereklerine uygun olarak yükseköğretime erişim taleplerindeki artış, gerek küresel ekonominin bilgi ve iletişimi temel alan yeni bir örgütlenme mantığı ile hareket etmesi, yükseköğretimin son yıllarda dünya üzerinde yükselen bir kapasite artışına neden olmaktadır. Tüm dünyada yaşanan bu yükseliş son 30 yılda Türkiye’de de aynı şekilde hızlı bir büyüme ve değişim yaşandığını açıkça göstermektedir. 282.000 olan öğrenci sayısı yaklaşık 7,5 milyona ve 1982 yılında 27 olan üniversite sayısı da 2019 yılı başında 209’a, yaklaşık 22.000 olan öğretim elemanı sayısı 174.767’e ulaşmıştır (YÖK, 2020).

12 yıla çıkan zorunlu eğitim ile birlikte liseden mezun olanların sayısı 2016 yılından bu yana 1,2 milyara çıktı ve dolayısıyla üniversiteye olan talep daha da arttı. Öğrencilerin eğitim talebi, çeşitli kurumların araştırma amaçlı istekleri yükseköğretime artan önemin bir diğer göstergesidir. Yükseköğretime olan bu talebin artması, kurumsal alt yapıda kaliteyi gözetmesini ve uluslararası rekabete odaklanmasını gerektirmektedir. Yükseköğretimde kaliteyi artırmaya dönük çalışmalarda dikkat çeken unsurlar: öğretim üyesi başına düşen

öğrenci sayısı, öğretim üyesi başına yayın sayısı, patent sayısı... vs değişkenler olmaktadır (Taşlı, Taşlı, & Karabulut, 2010). Bu durum ise üniversite niteliğini belirlemede öğretim üyesinin bilimsel üretkenliğinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Son altı yıldır bilimsel açıdan yükseköğretim sistemi uzun süreçli bir değişime girmiştir. Tüm yaşanan bu gelişmeler akademik kariyerleri de kalıcı değişimlere uğratmaktadır (Altbach, 2003). Yükseköğretim ve bilim dünyasında yaşanan değişimler yeniden tanımlanmalıdır. Yaşanan bu değişim ve dönüşüm akademik kendileşmeyi, sosyal ağ davranışlarını, bilimsel üretkenlik ve yükseköğretimin gelişimini yakından etkilemektedir.

Kariyer sürecini doktora yapmış olduğu üniversitede geçiren akademisyenler için kullanılan “*Akademik Kendileşme*” kavramı tüm dünyada olduğu gibi Türk Yükseköğretim sisteminin gündeminde de tartışılmaya başlanmıştır (Gokturk & Kandemir, 2019; Inanc & Tuncer, 2011; Kozikoğlu, 2016). Yükseköğretimde yaşanan değişimlerden doktora mezunları da etkilenmektedir ve bu durum akademik kariyerin başlangıcındaki akademisyenlerin sosyalizasyonu da etkilemektedir. Doktora sürecinde ortak ve ikili doktora program süreçlerini kullanan akademisyenler artmış ve üniversite dışında doktora süreçlerini geçirmelerine neden olmuş hatta bu yerler ülke içerisinde olduğu gibi konusuna göre çoğunlukla ülke dışında da olmuştur (Kyvik, Karseth, & Blume, 1999). Doktora sonrası yapılan eğitim programlarında öğrenciler çoğunlukla başka üniversitelerde burs imkânı ile akademik bağlantılarını devam ettirmektedirler (Stephan & Ma, 2005). Bu tarz uygulamalar kurumlar arası hareketliliği doktora sürecinde ve doktora ile akademisyenliğe başlama arasındaki süreçte sağlanmaktadır. Berelson’un 1960’da akademik kendileşmeyi tanımladığı dönemde bu tip uygulamaların sayısı oldukça azdı. Bu bağlamda yakın zamanda yapılan çalışmalar göstermektedir ki doktora-sonrası çalışmalar araştırma verimliliğini pozitif yönde etkilerken daha sonraki bilimsel kariyer için uluslararası bağlantılar sağlamaktadır (Horta, 2009).

Gerçek şu ki tüm bu değişimler hareketlilik ile ilgili, hareketlilik de akademik kendileşmenin tanımlanmasında kritik bir öneme sahip olmaktadır. Bu bağlamda kendileşmenin akademik kariyer süreci kapsamında incelenmesi önemli görülmektedir. Akademisyenlikte çeşitli hareketlilik seçenekleri yer almaktadır (Hoffman, 2009). Fakat bu çalışmada sadece coğrafi hareketliliğe Berelson’un (1960) akademik kendileşme tanımlamasından yola çıkarak yer verilmiştir.

Görüş birliği ile denilebilir ki akademik kariyer sürecinde yaşanan kariyer hareketliliği ile daha kaliteli araştırmaların yapılması (Dillon, 2003) ve Ar-Ge sistemlerinin gelişmesi (Dietz & Bozeman, 2005) mümkündür. Bu bağlamda akademik kendileşmenin geleneksel problemini ve kendileşmemiş akademisyenlerin gözünden de hareketlilik konusunu analiz etmek gerekmektedir. Her ne kadar kendileşmemiş akademisyenler doktoralarını başka üniversitede tamamlamış olsalar da ilk işe başladıkları üniversitede tüm akademik yaşantılarını geçiren akademisyenler de mevcuttur. Horta (2013) tarafından “*çakılı kadro (adherent)*” olarak adlandırılan bu akademisyenler hareketliliğin düşük olduğu akademik sistemlerde sıklıkla görülmektedir. Akademik kariyerlerinde sadece bir kez hareketlilik yaşamış bireylerin Türkiye gibi statik bir akademik iş piyasası olan ve hareketliliğin akademik dünyada önemli bir norm olarak görülmediği ülkelerde sıklıkla görülmektedir.

“YÖK Yol Haritası” raporuna (YÖK, 2020) göre önümüzdeki dönemde Türkiye’de üniversite bazında yapılması gereken gelişmeler ile ilgili; nicel büyümenin yanı sıra nitelikli büyümeye geçme, akademik personelin geliştirilmesi ve yükseköğretimin uluslararasılaşma konularını öncelikli olarak ele almaktadır. Yükseköğretimin uluslararasılaşması üniversitelerin dış dünyaya açılımı ve birlikte yapacağı projeleri ve öğrenci değişim programlarını kapsamaktadır. Üniversitenin ihtiyacı olan bu bağlantılar öğretim üyelerinin sahip olduğu sosyal sermaye sayesinde olacaktır. Bu bağlamda değerlendirdiğimiz zaman akademik kendileşme öğretim üyelerinin hareketliliğini ve doğal olarak da akademisyenlerin içe dönük mü yoksa dışa dönük bir sosyal sermayeye sahip olacağını etkilemektedir.

Akademik kendileşme üniversitelerin bilim, teknoloji ve yükseköğretim konusundaki yönetici ve politika yapıcılarını ilgilendirmektedir. Bunun yanı sıra yükseköğretimin güncel bilgileri takip eden ulusal ve uluslararası düzeyde bilgi transferine izin veren personele sahip olmasından bulunduğu bölgedeki yerel iş piyasası da etkilenmektedir (Henderson, Jaffe, & Tratjenberg, 1998). Özellikle yüksek teknoloji kullanan lider firmalar üniversitelerin yer aldığı bölgelerde yapmış oldukları akademik araştırmalardan son derece faydalanmaktadır (Furman & MacGarvie, 2007; Nelson, 1993; Spencer, 2001; Zucker & Darby, 2006). Sonuç olarak üniversite araştırma çıktılarına negatif yönde etkileyecek olası bir tehlike (akademik kendileşme gibi) o bölgenin ve hatta tüm ülkenin bilimsel ve ekonomik çıktılarında kritik rol oynayacaktır.

Bu alanda yapılan çalışmalar göstermektedir ki dışardan gelen bir araştırmacı var olan çevre için yeni bilgi üretimi ve erişimi anlamına gelmektedir (Feller, Wecklein, Lewitzky, Kibler,

& Raabe, 2002). Song, Almeida ve Wu (2003) araştırmalarında hep aynı kurumun içinde çalışanların bilgiyi transfer edemediklerini ileri sürmektedir. Lacetera, Cockburn, & Henderson (2004)'un destekler nitelikteki çalışması ise bölüme alınabilecek iyi bir araştırmanın araştırmaların yeniden şekillenmesini sağlayabileceği görüşüdür.

Akademik kendileşme, yükseköğretimde gelişme evresinde olan bir durumdur ve çoğunlukla ilk doktora programlarının kurulduğu devlet üniversitelerinde yer almaktadır (Horta, 2008; Heitor & Horta, 2004). Buna rağmen doktora programları yeni oluşmuş daha yeni mezun vermeye başlamış üniversitelerde bile kendileşme oranları oldukça yüksek çıkabiliyor. Bu durumda kendileşmiş personelin kurum için başka avantajları var mıdır sorusunu düşünmemize neden olmaktadır. Kendi doktora öğrencilerinin işe alınması kendileşmiş fakülteler için bir avantaj olarak değerlendirilmektedir. Çünkü bu öğrencilerin çalışma hayatlarında kurum kültürüne hızlı adapte olacakları, müfredata, ders süreçlerine ve kurum işleyişine hâkim olacakları düşünülmektedir (Padilla, 2008; Pan, 1993).

Kendi ekollerinden yetişen bu akademisyenlerin öğretim üyesi olarak göreve başlamaları ve adapte olmaları çok daha hızlı olmaktadır. Yeni mezun bir öğretim üyesi için alışkın olduğu bir çevrede iş imkânı bulabiliyor olmak da oldukça elverişli bir durum oluşturmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde hem kurum için hem de birey için karşılıklı bir kazan-kazan durumu söz konusudur.

2.1.1. Akademik Kendileşmenin Kavramsal Temelleri

Kavramın ortaya çıkışı 100 yıl öncesine dayanır. 1908 yılında Harvard üniversitesi rektörü Charles Eliot “Üniversite Yönetimi” kitabında kendileşmeden şu şekilde bahsetmiştir:

Kendileşme doğal bir süreç olmasına karşın akıllıca değildir. Üniversitelerin kendi mezunlarını seçici kurul tarafından neden işe almak istediklerini anlıyorum çünkü onları uzun yıllardır gözlemlediler, bu doğal ancak akıllıca bulmuyorum. Çünkü kendileşme aynı türün içinde çoğalmasına sebep olabilir. Bu durum teknik birimler, deniz harp okulu ve askeri okul için tehlikeli olabilir (Eliot, 1908; aktaran Gorelova & Yudkevich, 2015).

Eliot'un kavram ile ilgili ilk kullanımı tehlikeli olduğu yönünde olunca kendileşme olumsuz bir kavram olarak literatüre girdi. Kendileşmenin nasıl bir tehlike yaratacağı hakkında bilgi vermeyen Eliot'un açıklamasının ardından çok sayıda çalışma yapıldı (Eells & Cleveland, 1935; Eliot, 1908; Hargens & Farr, 1973; Hollingshead, 1938; McNeely, 1932; Reeves, Henry, Kelly, Klein & Russell, 1933).

Kendileşme terimi biyoloji biliminden gelmektedir. Anlamı birbirlerine genetik olarak çok yakın akraba bireylerin çiftleşmesi ve yeni bireyler oluşturması durumudur (Yudkevich & Sivak, 2012; Smyth & Mishra, 2013). Aynı türden, aynı soydan gelen anlamına gelmektedir. Biyolojide kullanılan anlamı ile *inbreeding* koruma biyolojisinin çalışma alanına girmektedir. Soyları tükenmekte olan popülasyonların korunmalarına yönelik bir yöntem olarak *inbreeding* kavramı gündeme gelmektedir (Keller, Biebach, Ewing, & Hoeck, 2012). Bu anlamı ile kendileşmenin “akademik kendileşme” çalışmalarında nasıl yer aldığı konusu ise; yükseköğretimde hangi grupların korunması ve devam ettirilmesi gerektiğine karar veren bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Gokturk & Kandemir, 2019). Literatürde; “Endogami” (Godechot & Louvet, 2008; Rocca, 2007), “Akademik Nepotizm” (Godechot & Louvet, 2008), “Lokal Sirkülasyon” (Hostaker, Vabo, & Bleiklie, 2000), “Akademik Ensest” (Başak, 2013) ve “İçten Beslenme” (Balyer & Ömür, 2018) şeklinde kullanımlarına da rastlanmaktadır.

Yapılan son çalışmalarda akademik kendileşme ile ilgili birtakım kavramsal tanımlamalar yapılsa da en çok kabul edilen, Berelson (1960) tarafından yapılan betimlemidir. ABD’de 1960 yılında Berelson mezun eğitimleri ile ilgili yapılan çalışmada akademik kendileşmeyi; doktora eğitimleri sonrası enstitülerin kendi öğrencilerini işe alması ve tüm kariyerleri boyunca bu akademisyenlerin aynı yerde görev yapması olarak tanımlamaktadır. En genel anlamı ile üniversitelerin kendi mezunlarını işe alma süreçleri olarak da ifade edilmektedir (Gorelova & Yudkevich, 2015). Bunun yanı sıra; Godechot ve Louvet (2008) kendileşmeyi “Adayların atama ve yükselme başvurularında yeterliliklerinden ziyade ikili ilişkileri yani tanıdıkları vasıtasıyla gerçekleşen işe alım süreçleri” olarak tanımlanmaktadır. Rocca (2007) ise kendileşmeyi akademisyenlerin işe alımlarından bilimsel üretkenliklerinden ziyade sosyal ağlarının önemli olduğu durum olarak ifade etmektedir.

Kendileşme tanımlarında kendi öğrencilerinin işe alım süreci olarak tanımlanmasına karşın bazı yazarlar “Çalıştıkları üniversitede eğitim hayatlarının tamamını ya da bir kısmını geçirmiş akademisyenleri” de kendileşme olarak belirtmektedir (Dutton, 1980; Eells & Cleveland, 1935; Hargens & Farr, 1973; McNeely, 1932; McGee, 1960; Blau, 1973; Pan, 1993; Smyth & Mishra, 2013). Son yıllarda yapılan çalışmalarda ise kendileşme en son eğitim aldığı kuruma göre değerlendirilmekte ki bu genellikle doktora yaptığı üniversitede çalışıyor olması onun kendileşmiş bir akademisyen olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır (Pan, 1993). Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerde kendileşmiş olma durumları aşağıdaki değişkenler ile belirlenmektedir:

- En az bir derecesini o üniversiteden almış olmak (herhangi biri) (Eells & Cleveland, 1935; Morichika & Shibayama, 2015; Roleda, Bombongan, Tan, Roleda, & Culaba, 2014; Yudkevich & Sivak, 2012; Sologub & Coupé, 2015),
- Lisans derecesini o üniversiteden almış olmak (Clark & Larson, 1972; Eisenberg & Wells, 2000; Smyth & Mishra, 2013),
- Sahip olduğu en yüksek dereceyi o üniversiteden almış olmak (Klemenčič & Zgaga, 2015; McGee, 1960; Sato, 1992; Shen, Xu, & Zhang, 2015),
- Doktora derecesini o üniversiteden almış olmak (Albarrán, Carrasco, & Ruiz-Castillo, 2014; Cruz-Castro & Sanz-Mene'ndez, 2010; Dutton, 1980; Hargens & Farr, 1973; Horta, Veloso, & Grediaga, 2010; Horta, 2013; Inanc & Tuncer, 2011; Pan, 1993; Wyer & Conrad, 1984),
- Üniversitenin topluluklarında üyeliği olan (Clark & Larson, 1972),
- İlk yayını yapmış olduğu üniversitede çalışıyor olmak (Navarro & Rivero, 2001).

Yapılan sınıflamalara bakıldığında zaman kendileşmenin farklı çalışmalarda farklı operasyonel tanımlarına rastlamak mümkün görünmektedir. Clark ve Larson (1972) çalışmalarında kilise bağlantılı üniversiteleri inceledikleri için aynı dini gruba ait olan kimselerin birbirlerini desteklemelerinden ötürü o üniversitede çalışıyor olmalarını kendileşme olarak tanımlamaktadır.

Bazı çalışmalarda kendileşmiş akademisyenlerden ilk akademik kadroyu dışarda başka bir üniversiteden almış ve daha sonra gelip kalan akademik kariyerini kendi üniversitesinde (alma mater) geçiren akademisyenlere “*yarı-kendileşmiş (silver-cord)*” akademisyen ifadesi kullanılmaktadır (Berelson, 1960; Caplow & McGee, 1958; Dutton, 1980; Hargens & Farr, 1973; Horta, 2013; Smyth & Mishra, 2013). Doktorasını bitirir bitirmez üniversitesinde çalışan akademisyenlere saf kendileşmiş (pure inbreed) ve ilk kadroyu başka üniversitede alıp daha sonra kendi üniversitesine dönenenlere yarı-kendileşmiş (silver-cord) akademisyen sınıflandırmaları mevcuttur. Ayrıca kendi üniversitesinde ilk akademik kadroyu almadan önce doktora sürecinde ya da doktora-sonrası başka üniversitede akademik çalışma yapmış akademisyenler için ise mobil kendileşmiş (mobile inbreed) ifadesi kullanılmaktadır (Tablo1).

Tablo 1. *Akademik Kendileşme Düzeyleri*

Akademik Kariyer Kategorileri	Tanımlar
Saf Kendileşmişler (Pure inbreds)	Hareketsizler. Tüm akademik yaşantılarını aynı üniversitede geçirmiş olanlar.
Hareketli Kendileşmişler (Mobile Inbreds)	Doktora sırasında ya da doktora sonrası eğitimlerinin bir kısmını başka üniversitede geçirerek tekrar kendi okuluna dönüp çalışanlar.
Yarı-kendileşmişler (Siver-corded)	Şu an doktorasını tamamladığı üniversitede görev yapmasına rağmen mezuniyet sonrası başka üniversitelerde de çalışmış olanlar.
Çakılı-Kadro (Adherents)	Mezun olduktan sonra başka bir üniversitede işe başlamış ve tüm akademik kariyerlerini bu gittikleri üniversitede geçirmiş olanlar.
Kendileşmemişler (Non-inbreds)	Akademik kariyerleri boyunca birçok üniversitede görev yapmış olanlar.

Berelson (1960) yarı-kendileşmiş öğretim üyeleri olarak ifade ettiği akademisyenlerin eğitim hayatlarını aynı üniversitede geçirmelerine karşın farklı üniversite deneyimlemiş olmalarının farklılığını hareketliliğin önemi üzerinde durmaktadır. Caplow ve Mcgee (1985) gibi araştırmacılar akademik kendileşmişler ile yarı-kendileşmiş akademisyenler arasındaki farka vurgu yapmış; yarı-kendileşmiş personelin daha üretken ve rekabetçi olduğunu ve kendilerini başka platformlarda kanıtlayarak üniversitelerine döndüğünü iddia etmişlerdir. Birkaç çalışmadan akademik kendileşmişler ile yarı-kendileşmiş akademisyenler arasındaki farklılığa değinilmesine karşın araştırmalar sınırlı kalmıştır (Wyer & Conrad, 1984; Hargens & Farr, 1973). Akademik hayatın ilk yıllarındaki hareketliliğin önemini daha iyi anlaşılması için yarı-kendileşmiş akademisyenler ile akademik kendileşmişler arasındaki farkın analizlerde yer alması da önemli görülmektedir.

Kendileşme; yarı-kendileşmişlerin de sürece dâhil olması ile tekrar tanımlanmaya ihtiyaç duymuştur. Horta, 2012 yılında yapmış olduğu çalışmasında akademik kendileşme kategorilerini net olarak belirlemeye çalışmıştır.

Coğrafi hareketlilikten de yola çıkarak Horta (2012), akademik kendileşmişleri beş kategoride ele almaktadır. Birinci grup kendileşmişler doktoraları ve post-doktoraları süresince sadece kendi üniversitesinde araştırma yapmış başka hiçbir üniversiteye geçmemiş olanlar. Bunlara “Saf-kendileşmişler” denilmekte ve bu çalışmada kendileşmiş

akademisyenler olarak kullanılmıştır. Diğer post doktoralar ya da her iki dönemde de burslu olarak zamanlarının bir kısmını başka üniversitelerde geçirmiş olanlar için hareketli (mobil) kendileşmişler ifadesi kullanılmaktadır. Horta (2012) çalışmasında kendileşmişlerin içerisinde hareketlilik programına katılmış olanların ayrılması gerektiğini ileri sürmektedir. Çünkü akademisyenlerden hareketlilik programına katılmayan akademisyenlere oranla program çerçevesinde gittikleri üniversiteler ile bilimsel bir bağlantı kurmuş ve iletişim ağlarını genişletmiş olacakları vurgulamaktadır. Bu hipotezden yola çıkarak araştırma evrenini oluşturan “Eğitim Yönetimi” öğretim üyeleri incelendiği zaman akademisyen hareketliliğinin sadece doktora döneminde gerçekleşmediği aynı zamanda eğitimlerinin herhangi bir zamanında yurt dışı hareketliliği şeklinde gerçekleşebileceği tespit edilmiştir. Günümüzde akademisyenler sadece eğitim amaçlı değil; aynı zamanda araştırma projelerine katılma ve yurt dışı ziyaretçi öğretim üyesi olma gibi birçok neden ile yurt içi ve yurt dışı ziyaretlerinde bulundukları tespit edilmiştir. Bu neden ile öğretim üyelerinin hareketlilikleri “akademik çalışma” içermek ve “coğrafi hareketlilik” gerçekleştirmek ön koşulları ile tezde ayrı bir kendileşme kategorisi değil hareketlilik bağımsız değişkeni olarak ele alınmıştır.

Akademik kendileşme düzeyleri Horta (2012)’ye göre Tablo 1’de özetlenmektedir:

2.1.2. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi; bireyin kariyer seçimi ile başlayan ve kariyeri boyunca aldığı karar ve durumlar ile gerek örgüt gerekse birey tarafından şekillenen süreçlerin tamamıdır. Kariyerin örgüt ile ilgili süreçlerinde bireyin kariyeri ile ilgili örgüt tarafından alınan kararlar ve düzenlemeler yer alırken birey düzeyinde ise bireyin kariyeri ile ilgili yaptığı faaliyet, eğitim ve uygulamalar konu alınmaktadır (Baruch, 2004; Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010).

Kariyer yönetimini Nicholson (1996) iki yönden ele almaktadır. Bunlardan ilki olan paternalistik-koruyucu-ataerkil olarak nitelendirilen geleneksel kariyer yönetimi yaklaşımı örgütün bireyin kariyerini yönettiği, merkeziyetçi, hiyerarşik açıdan dikey bir kariyer hareketinin olduğu anlayışı içermektedir. Diğer taraftan yeni kariyer anlayışında, bireyin öz yönetim anlayışı ile kariyerini yönettiği süreçlerden bahsedilmektedir. Kariyer öz yönetiminde bireyin kendi kariyer sürecini ele alması ile kendini (nedenini bilme) ve işini (nasılı bilme) iyi bilmesi ve beşerî sermayesinin olması (kimi bilme) konularında kariyer aktörünün kararlar vermesi gerekmektedir (King, 2001; Nicholson, 1996).

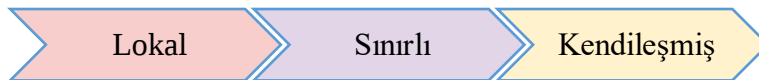
Kariyer yönetiminde klasik kariyer anlayışında iş gücü ile ilgili çalışanlar; yaşam boyu istihdam, dikey ilerleme, hiyerarşi ve net tanımlanmış iş pozisyonları şeklinde kariyerleri algılamaktadır (DeFillippi & Arthur, 1994). 1990'lardan sonra yaşanan teknolojik gelişmeler, ekonomik dönüşümler, örgütlerde küçülmelere ve daha basık sistemlerin oluşmasına, yaşam boyu istihdam unsurlarının ortadan kalkmasına sebep olmuştur. Bu yeni durum da bilgi ekonomisi, değişen iş çevresi, kariyer hareketliliğindeki artış, işverenin kariyer desteği ve "istihdam edilebilirlik" olgusu geleneksel kariyer anlayışını geçersiz kılmıştır (Kuijpers & Scheerens, 2006). Çalışanların daha proaktif bir tutum sergileyerek kendi kariyerlerini yönetme ve geliştirme sorumluluğu aldıkları görülmektedir (Briscoe & Hall, 2006; De Vos & Soens, 2008; Hall, 2002).

Yaşanan tüm bu değişim ve dönüşümler bireylerin kariyerlerinin şekillenmesinde örgüt yerine mesleği tercih ettiklerini göstermektedir. Klasik kariyer anlayışında birey "IBM mühendisiyim" derken yeni kariyer anlayışında sadece "mühendisim" şeklinde kendini nitelendirmektedir. Eğer birey mesleği ile ilgili gerekli özelliklere sahip ise aynı meslekte birçok farklı kurumda kariyerini devam edebilmektedir (Arthur & Rousseau, 1996). Bu anlamda kişiler kariyer sermayesi olarak kurumlar üstü yetenekler kazanmaya yönelmektedir (DeFillippi & Arthur, 1994). Çok farklı iş yerinde çalışanlar kendileri ile birlikte bilgi ve becerilerini de transfer etmektedirler (Aytekin, 2011). Eskiden bireylerin sık iş değiştirmesi bir yerde tutunamadı şeklinde ifade edilirken günümüzde bu duruma deneyim zenginliği ve kuruma kazandırdığı bilgi ve beceriler olarak bakılmaktadır (Özden, 2005). Bilgi yoğunluğu olan işçilerde bu durum daha fazla görülmektedir (Bin, Li, & Yu, 2007).

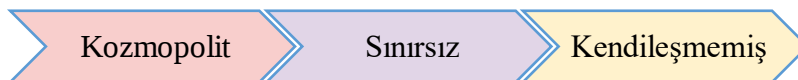
Sınırsız Kariyer anlayışı olarak tanımlanan yeni kariyer yaklaşımı ile örgütlerin ve çalışanların iş tanımları yeniden gözden geçirilmektedir. İlk olarak Hall (1976) tarafından "Çok Yönlü Kariyer" olarak ifade edilen anlayışta; kendi kendini yönetme ve kendi kariyer kimliğine göre hareket etme üzerine vurgu yapılmaktadır. Daha sonra Arthur (1994) tarafından "Sınırsız Kariyer" olarak gündeme gelen yeni kariyer anlayışında çalışanların fiziksel ve psikolojik hareketliliklerinin ön plana çıktığından söz edilmektedir. Sınırsız kariyer anlayışını geleneksel kariyer anlayışından farklı kılan en önemli etkenin kurumlar arası kariyer hareketliliği olduğu belirtilmektedir (Briscoe & Hall, 2006; Jones, 1996;). Bu gelişmeler bağlamında 21. yy. kariyer kavramında daha fazla; sınırsız, hareketli ve dinamik bireyler olacağı ifade edilebilir (Becker & Haunschild, 2003; Higgins, 2001; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001).

Geleneksel ve sınırsız kariyer anlayışında sınırların neler olduğuna bakıldığında geleneksel kariyer anlayışında bir ya da iki örgüt ile sınırlar çizilirken sınırsız kariyer anlayışında çok sayıda örgütten bahsetmek mümkündür (Sullivan, 1999). Dowd & Kaplan'ın (2005) Arthur ve Hall'un çalışmalarını derleyerek oluşturduğu Tablo2'de yeni kariyer anlayışına sahip bireylerin daha bireysel ve daha subjektif olduğu görülmektedir (Akt: Aytekin, 2011).

Bird (1994), bireylerin kariyer yaşantısında birçok farklı deneyimlere sahip olabileceklerini belirtmektedir. Bilginin edinim şekillerinin bireylerin kariyer deneyimlerini farklılaştırdığını öne süren Bird (1994), sınırsız kariyerin; yapı, etkileşim ve özerklik olmak üzere üç bileşenden oluştuğunu ileri sürmektedir. Geleneksel kariyer yaklaşımına göre akademik kariyer daha yapısal öğeler içermekte ve akademik özerklik anlamında akademisyenler çok sınırlı bir alan tanımaktadır. Bu durum ise günümüz akademisyenlerinin sınırlı mı yoksa sınırsız mı bir kariyer anlayışına sahip olması gerektiğini sorgulatmaktadır. Bu durum Gouldner (1957)'nin lokal-kozmopolitan karşılaştırması ile benzer özellikler göstermektedir. Gouldner'ın bakış açısına göre akademisyenler mezun oldukları üniversitede göreve başlar ve buraya ait bir akademik kimlik geliştirirse lokal ve sınırlı kariyer anlayışına sahip olarak sınıflandırılabilir. Aynı sınıflama kendileşmiş akademisyen olarak ifade edilen doktorasını tamamlamış yani akademik kimliğini kazanmış olduğu üniversitede yani lokalde akademik kariyerine devam eden akademisyenler için de kullanılabilir. Bu bağlamda:



sınıflandırmalarını akademisyenler için ortak kullanmak söz konusudur. Buna karşın akademik kimliklerini uzman oldukları disiplin ile ilişkilendiren ve bağlantılarını enstitü dışı kişiler ile kuran akademisyenleri de kozmopolit ve sınırsız kariyer sınıflandırmalarına dahil etmek söz konusudur (Dowd & Kaplan, 2005). Bu sınıflandırma ise akademik kariyerini birden fazla kurum ile devam ettiren kendileşmemiş akademisyen sınıflandırması ile örtüşmektedir. Bu anlamda:



benzetmesini yapmak mümkündür. Bu durum aynı zamanda Gunz, Evans ve Jalland (2000) "birey merkezli" ve "örgüt merkezli" benzetmesine örnek gösterilebilir. Akademisyenler kariyerlerinde örgüte yönelik ve alana yönelik olmak üzere iki tür bağlılık geliştirir. Bu

bağılıklardan hangisinin ağır bastığı ise kişinin “nasıl (know-why)” yeterliliğini belirler (DeFillippi & Arthur, 1994). Sınırlı kariyer anlayışında olan akademisyenler daha bağımlı bir kimlik geliştirirken sınırsız kariyer anlayışında olan kişiler daha bağımsız bir kariyer geliştirmektedir (Eby, Butts, & Lockwood, 2003).

Tablo 2. *Kariyer Yaklaşımlarına Göre Akademik Kariyer*

Sınırlı	Sınırsız
Kimlik örgüte bağlıdır	Kimlik örgüte değil bireyin mesleğine bağlıdır.
Kariyer tek bir örgüt modeli olarak görülür.	Kariyer farklı örgütlerde gerçekleşen adımlar serisi olarak görülür.
Kariyer işveren tarafından yönetilir.	Kariyer bireyin kendisi tarafından yönetilir.
Öğrenmeyi öğrenmeye ve kendinin farkına varmaya kabiliyetli değil.	Kendi farkına varmaya ve öğrenmeyi öğrenmeye kabiliyetli.
İşverene sadık.	Herhangi bir işverene sadık değil.
Riskten kaçınma	Riski üstlenmede gönüllü
Para kazanma en önemli öncelik	İşi tamamlama ve zevk alma önceliği
Kendini hareketli olarak görmeme eğiliminde	Kendini hareketli olarak görme eğiliminde
Mevcut işveren ile başarı sağlamaya çok bağlı	Mevcut işveren ile başarıya çok fazla bağımlı değil

Kariyer gelişiminde yaşanan bu süreçleri akademik kendileşme bağlamında değerlendirecek olursak; akademik kendileşme, akademisyenlerin kariyerleri boyunca yaşamış oldukları bu süreçler çerçevesinde kategorize edilmektedir. Daha önce de bahsedildiği gibi kendileşmeyi gelenekselden yeni kariyer anlayışına doğru, hareketsiz kariyer sürecinden daha hareketli akademik kariyere doğru sıralayacak olur isek; saf-kendileşmiş, çakılı-kadro, mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler şeklindedir. Bu anlamda akademik kendileşme de saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin mobil-kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlere göre daha geleneksel daha az hareketli bir kariyer anlayışına sahip olduklarından söz etmek mümkündür.

Sınırsız kariyer kuramına göre kariyer aktörü bir yandan iş hayatını sürdürürken diğer yandan üç temel kariyer yetkinliği olan nedenini bilme (knowing why), nasıl bilme (knowing how) ve kimi bilme (knowing whom) yetkinliklerine yatırım yapar. Bu

yetkinlikler aynı zamanda bireyin kariyer sermayesini oluşturmaktadır (Arthur, Claman & DeFillippi, 1995). Bu üç bilme yolu üç temel kariyer yetkinliğini oluşturmaktadır.

2.1.2.1. Nedenini Bilme

Nedenini bilme bireyin sahip olmak istediği kariyer için kendini tanıması, tanımlaması, motivasyonu ve değişen durumlara uyum sağlaması olarak nitelendirilebilir (DeFillippi & Arthur, 1994). Klasik kariyer anlayışında amaç ve güdüler kurum tarafından belirlenirken çağdaş kariyer anlayışında bireyler kendine özgü içsel motivasyon kaynakları belirlemektedirler (Jones & DeFillippi, 1996). Nedenini bilmede birey mesleğine ait hedef ve amaçları belirlerken referans olarak örgütü değil bireysel unsurları temel almaktadır (Parker, Khapova & Arthur, 2009). Birey kendini örgüt yerine mesleği ile tanımlamak ister ve bir kariyer kimliği oluşturur. Örneğin “Ben Gazi Üniversitesi öğretim üyesiyim.” “yerine “Ben araştırmacıyım” “Ben eğitimciyim, “ben alan uzmanıyım” gibi örgüt üstü gerekirse kendi hedef ve amaçları doğrultusunda meslek üstü bir kimlik oluşturur. Bu durum bireyin kurumlar arası geçişinde sahip olduğu bilgi ve beceriyi transfer edebilmesine kolaylık sağlar. Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıktan daha fazla olduğu yeni kariyer anlayışını bireyin kendini tanıma ve dış çevreye uyum sağlama özellikleri ile temsil edilmektedir (Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Nedenini bilme yetkinliği iyi olan bir birey, kendi ile ilgili güçlü ve zayıf yönleri iyi bildiği için kariyer hedefleri daha gerçekçi ve net olmaktadır (Kong, Cheung, & Zhang, 2010; London, 1993; Noe, Noe, & Bachhuber, 1990).

Bireyin nedenini bilme yetkinliğine sahip olduğunu; kariyer bağlılığı, kariyer kimliği, kariyer iç görüşü ve kariyer direncine sahip olması göstermektedir (Arthur, Inkson & Pringle, 1999; Eby, Butts & Lockwood, 2003; Tams & Arthur, 2010; Arthur & Rousseau, 1996). Bireyin örgütten bağımsız kendine has bir kariyer kimliğine sahip olması yaptığı işe duyduğu motivasyonu ve kendini işi ile tanımlama derecesini belirler. Kariyer kimliği bireye kariyer sürecinde yolunu bulmasını ve ne istediğini bilmesini sağlar. Kariyer hedefinde net olan bir birey ise ne istediğini bilme ve çabasını belirli bir alana yöneltme noktasında daha net olacağı için daha başarılı olacaktır (Aytekin, 2016). Kariyer kimliği net olan bireylerin enerjileri yüksek olduğu için motivasyonları ve özgüvenleri de yüksektir (Inkson & Arthur, 2001; Jones & Lichtenstein, 2009).

Örgütlerin daha basık hale gelmesi de bireyleri örgütsel bağlılık yerine kariyer bağlılığına yönlendirmiştir (Blau D. M., 1999). Kariyer kimliğinde olduğu gibi kariyer bağlılığında

bireyin örgütteki rolüne ilişkin duyduğu motivasyonu ifade etmektedir. Akademisyenler için kariyer bağlılığı; araştırma yapmaya, bilim adamı olmaya ve zihinsel faaliyetlere karşı motivasyonun fazla olması anlamına gelmektedir (Baruch & Hall, 2004). Aryee, Chay ve Chew (1994)'un yapmış oldukları çalışmada kariyer bağlılığı mesleki bilgi ve becerileri geliştirme ile ilgili pozitif; mesleği terk etme ile ilgili negatif bir ilişki göstermektedir. Bu bağlamda akademisyenler değerlendirildiğinde kariyer bağlılığı yüksek olan akademisyenlerin daha üretken olmaları beklenmektedir (Aytekin, 2016).

Bir akademisyenin sahip olması gereken en temel özelliklerin başında kariyer direnci gelmektedir (Baruch & Hall, 2004). Bu durumun nedeni ise akademisyenlerin sürekli yayın yapma kaygıları ve bu yayınlardan ret alma oranları olarak gösterilmektedir. Özellikle sosyal bilimlerde ret oranlarının %95'lerde olduğu ve akademisyenlerin başarılı olmak için pes etmeden ısrarcı olmaları gerekmektedir (Baruch & Hall, 2004). Burada bireyin yapması gereken kariyeri ile ilgili karşılaşmış olduğu problemlerde vazgeçmek yerine problemler ile baş edebilmeli ve bu becerilerini geliştirmeleri gerekir. Akademisyenlerin karşılaşacağı tek sorun ret sorunu değildir, iş yükü, değişen koşullara uyum sağlama, farklı gruplar ile çalışma, proje fonlarını yönetme, eğitim-öğretim faaliyetleri gibi birçok meydan okuma ile karşı karşıyadır (Aytekin, 2016). Karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için kariyer direncinin sağlam olması gerekmektedir. Aksi durumda kariyer kırılabilirliği (vulnerabilite) denilen durum yaşanır ki bu da akademisyenin pes etmesine neden olmaktadır.

Kariyer iç görüşü; bireyin kariyeri ile ilgili gerçekçi değerlendirmeler yaparak bu durumu kariyeri ile ilişkilendirmesidir (Aytekin, 2016). Bir akademisyen kendinin güçlü ve zayıf yönlerini ne kadar iyi bilir ise o kadar gerçekçi gelecek hedefleri yaparak doğru planlamalar yapmasıdır. Kariyer iç görüşünün bir diğer yararı ise akademik olarak mesleği nasıl sürdürmesi gerektiği hangi noktalarda kendisi ile ilgili eksiklik hissederek güncelleme yapması gerektiğinin farkında olacaktır. Mesleki anlamda en önemli unsurlardan bir tanesi de işyerinde bireyin hangi işleri kabul edip hangi işleri ret etmesi gerektiği hususunda güçlü bir farkındalığının olması kariyer başarısı açısından önem taşımaktadır (Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Bu anlamda kariyer iç görüşü yüksek olan bir akademisyen daha güçlü bir cv oluşturmak adına hangi işleri kabul edip etmeyeceğini bilecektir.

2.1.2.2. Nasılı Bilme

Bireyin kendi kariyer tercihleri ile ilgili hedefleri olması davranışsal yaklaşımın bir unsurudur. Kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli planlamaları yapması bireyin nasılı bilme yeterliği kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durumda birey pasif kalmak yerine akıllı kariyer kuramında olduğu gibi daha aktif bir rol üstlenmektedir (Ballout, 2007; Gould & Penley, 1984; Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001). Birey daha hareketli ve yeterliklerini geliştirmiş olabilmek için akıllı kariyer kuramında kariyer yetkinliklerini geliştirmek adına daha fazla mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme eğiliminde olmaktadır (DeFillippi & Arthur, 1994). Bu sermaye, bireyin kendini yönlendirdiği uğraş ve zaman ile oluşan bilgi ve becerilerin toplamını oluşturur. Becker (1962) klasik beşerî sermaye kavramı bireyin iş ile ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmesi anlamına gelmekte ve bu yönü ile nasılı bilme ile birbirine benzemektedir. Ancak günümüz kariyer anlayışı kapsamında değerlendirdiğimiz zaman nasılı bilme sadece iş ile ilgili değil daha ziyadesiyle mesleki bilgi ve becerileri kapsayarak daha geniş bir kavram olmaktadır.

Beşerî sermaye

Beşerî sermaye; bireyin kariyeri için ihtiyaç duyduğu eğitim, tecrübe ve mesleki bilgi ve becerilerin toplamıdır. Günümüz kariyer anlayışında bireyler bilgi ve birikimlerini sürekli güncelleyerek daha esnek bir kariyer yapısına sahip olmaları beklenmektedir. Akıllı kariyer kuramının belirttiği gibi örgüte bağlı olmayan mesleğin gerekliliklerini ön gören donanıma sahip olma isteği bireylerde her geçen gün artmaktadır. Akademisyenlik mesleği diğer mesleklere oranla bilgi ve becerilerini daha güncel tutmaları gereken meslekler arasında yer almaktadır (Aytekin, 2016). Mesleki anlamda başarılı olabilmesi için akademisyenlerin yeni kuram ve uygulamaları takip etmesi ihtiyaç duyduğu istatistiki yöntemleri bilmesi gerekmektedir. Bu anlamda akıllı kariyer anlayışına göre hangi zamanlarda hangi konularda kendini güncellemesi gerektiğine karar vererek akademisyenlerin daha proaktif bir rol üstlenmeleri gerekmektedir (Baruch & Hall, 2004). Kendileşmemiş bir akademisyen üniversiteler arası geçiş yapmak ya da farklı kurumlar ile çalışmalar yapmak istiyor ise kendi bilgi ve becerilerini diğer örgütlerin ihtiyaçlarını da transfer edebilir bilgilere dönüştürmesi gerekmektedir.

Beşerî sermayesini geliştirmek isteyen bir akademisyen ihtiyaç duyduğu eğitimleri sadece formal yollardan elde etmemektedir. İnformal öğrenme ya da örtük öğrenme akademisyenler

arasında çok daha önemli ve çok daha fazla gerçekleşen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Akademisyenlerin birlikte yapmış oldukları proje çalışmaları, ortak yayınlar ve hatta koridorda gerçekleştirdikleri ayaküstü sohbetler bile birer öğrenme ortamı haline gelmekte ve ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri sağlamaktadır. Hayat boyu öğrenme akademisyen için en önemli unsurlardan bir tanesidir. Kendini sürekli yenileyen ve yeni bilgiler ile daha nitelikli yayınlar üreten bir akademisyenin akademik performansı artacak bu durum ise bilimsel üretkenliğine olumlu yansıyacaktır. Akademisyenin bilimsel olarak başarılarının artması üniversite sırlamalarında ele alınan değerlendirme kriterlerine (yayın, proje... vb.) olumlu olarak yansıyacaktır.

Dil Kullanma Düzeyi

Nasılı bilme yeterlikleri içinde bireylerin sahip olması gereken bilgi ve beceriler meslekten mesleğe farklılık gösterebilir. Özellikle akademisyenlik mesleği için öne çıkanlar arasında İngilizce, istatistiki analiz yöntemleri vb. unsurlar karşımıza çıkmaktadır (Aytekin, 2016). Uluslararası bir dil olarak kabul edilen İngilizce akademik dil olarak da geçerliliğini sürdürmektedir. Bu durumun en önemli nedeni bilimde gelişmiş olan ülkelerin (ABD, Kanada, İngiltere... vb.) anadilleri olan İngilizce ile yayın yapmalarıdır. Uluslararası yayınları takip edebilmek ve yapılan araştırmaların uluslararası literatürde duyulması için akademisyenin İngilizce okuma, yazma ve konuşma becerilerinin en iyi düzeyde olması gerekmektedir. Ismail ve Mohd Rasdi (2007) yapmış oldukları çalışmada en başarılı akademisyenlerin uluslararası platformda kabul görme ve tanınırlıklarının artması ile ilgili dil yeterliklerinin iyi olmasının en önemli yeterlik olduğunu ifade etmektedirler.

Dil kullanma ile ilgili önemli unsurlardan bir tanesi de yabancı dil yeterliliğinin yanı sıra kullanılan ana dilin de net ve anlaşılır bir biçimde kullanılması olarak ifade edilmektedir. Bir makalenin iyi ve anlaşılır olması için net bir kuramsal yapıya ihtiyacı vardır. İyi bir kuramsal yapı için ise teorinin geçerliliği, ilişkilerin netliği, mantıksal tutarlık ve anlaşılır net bir dilin kullanılması olarak dört unsurdan bahsedilmektedir (Suddaby, 2010). Bu bağlamda akademisyenler için dilin kullanma düzeyini hem yabancı dil hakimiyeti hem de anadilin net ve anlaşılır bir şekilde kullanılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

İyi Olma Hali

Yeni kariyer anlayışını klasik kariyer anlayışından ayıran özelliklerden bir tanesi de uyum ve esneklik kavramlarıdır (Nicholson, 1996). Uyum bireyin çalışma koşullarına, örgütlere ve kişilere sağladığı adaptasyon sürecidir. Daha hareketli bir yapı içeren yeni kariyer anlayışına göre birey psikolojik olarak kendi iş-yaşam dengesinde uyum sağladıklarında motivasyonları da yüksek olacaktır. Üniversitelerde eğitim-öğretim, araştırma ve servis anlamında işlemlerin ana merkezinde akademisyenler yer almaktadır. Üniversitenin bağlantılı birçok işinde görev alan akademisyenler aynı zamanda gelecek akademisyenlerin yetişmesinde de önemli bir göreve sahiptirler (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). Bu anlamda üniversitelerde akademisyenlerin refahı - iyi olma hali (well-being) önemli olmakta ve çoğunlukla iş tatmininden beslenmektedir (van Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2004). Akademisyenlerin ise iş tatmini; liderlik, diğer akademisyenler ile ilişkileri, öğrenciler, yönetim ve üniversitenin iklim ve kültürüne yönelik algıları gibi değişkenlerden etkilenmektedir (Eagan, Jaeger, & Grantham, 2015; Moors, Malley, & Stewart, 2014).

Nasılı bilme yeterliklerinin bir ögesi olan iyi olma hali akademisyenlik mesleği için diğer mesleklere oranla daha önemli bir yer tutmaktadır. Bunun nedeni ise akademisyenlik; kariyer direnci en fazla olan bir meslektir. Psikolojik olarak dayanıklı olan bireyler, karşılaştıkları güçlükler ile daha kolay baş edeceklerdir. Almış oldukları retler, araştırmalarda karşılaşılan güçlükler akademisyenler için daha kolay üstesinden gelinebilir olmaktadır. Kadınların da akademik dünyaya katılımındaki artış ile akademisyenlik mesleğinde iş-yaşam dengesini sağlamak, bireyin kendi beklentileri ile iş yerinin beklentilerini uyumlaştırabilmesi daha önemli bir hal almaktadır. Annelik görevi, bireysel farklılıklar, karşılaşılan durumlar ile baş etmedeki usul değişiklikleri kadınların akademisyen olarak iyi-olma halini daha fazla ön plana çıkarmaktadır. Akademik hareketlilik bağlamında değerlendirildiğinde akademisyenlerin yeni başladıkları fakülte ortamına uyumlanma yeterlikleri onların iyi olma haline katkı sağlayacaktır (Aytekin, 2016). Bu anlamda kendileşmemiş akademisyenler için bu uyumlama çok daha önemli bir hal alacaktır.

2.1.2.3. Kimi Bilme

Bireyin çalıştığı örgütte ve örgüt çevresinde kimler ile ilişki kurduğunu gösteren yetkinliktir. Kariyeri için faydalı olan bu ilişkiler ağı birey için sosyal sermaye oluşturmaktadır (Burt, 1997).

Üniversitede akademisyenler için sosyal ağ onların bilgiye ulaşmalarını, yeni gelişme ve projelerden haberdar olmalarını, yeni kariyer fırsatlarını fark etmelerini (referans) ve desteklenerek başka kurumlara önerilmelerini sağlamaktadır (Parker & Arthur, 2004). Bilgi işçileri olarak adlandırılan akademisyenlerin sahip olduğu sosyal ağ onların daha geniş bir çevreye sahip olmalarına yol açmaktadır (Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995). Akademisyenlere özgü kimi bilme yetkinliği; sosyal ağ, uluslararası çevre ve mentörlük alt başlıklarında değerlendirilebilir. Uluslararası çevre, sosyal sermayenin içinde yer almasına karşın akademiye uluslararası çevre yapılan araştırmalar için daha geniş bir bakış açısı sağlamaktadır. Akademisyenlerin sahip olduğu yurt dışı bağlantılar bilginin edinimi ve paylaşımı açısından avantaj sağlayacaktır.

Sosyal ağ akademisyenler için iş birliğinin artması, stratejik ittifakların kurulması ve araştırma ilişkilerinin kurulması açılarından önem arz etmektedir (Aytekin, 2016). Ulusal ve uluslararası sınırların belirsizleştiği daha esnek ve geçirgen bir yapıya sahip olan üniversitelerde küreselleşme ile birlikte çevresel bağlantılar kurmak daha kolay hale gelmiştir (De Janasz & Sullivan, 2004). Akademik hareketlilik akademisyenlerin farklı üniversitelerde eğitim alma ve araştırma projelerine dahil olması ile daha da artmıştır. Bu durum akademisyenler için daha geniş bir kariyer sermayesi oluşturmalarına katkı sağlamıştır. Literatürde sosyal ağ bireylerin daha kolay iş bulmaları için bir avantaj olarak değerlendirilmiştir (Granovetter, 1973). Akademiye sosyal ağ sayesinde güncel ve yeni gelişmeler yakından takip edilerek kurum içi ve kurum dışı ortak çalışma yapma imkanını artırmaktadır (Bozeman, Dietz, & Gaughan, 2001). Farklı bireyler ile temasta olmak akademisyenlerin bilimsel üretkenliğini olumlu yönde etkileyebilecek bilgi kaynaklarına ulaşmasını sağlamaktadır. Akademisyenler bu sayede formal ve informal öğrenme gerçekleştirebilmektedir. Sosyal ağ ile birlikte akademisyenler araştırmalar için yeni beceriler ve iletişim yeteneklerini geliştirebilir. Aytekin (2016) yapmış olduğu çalışmada sosyal ağ ve uluslararası çevrenin akademisyenlerin bilimsel üretkenliğini ve kariyer başarısını tam olarak desteklediği sonucuna ulaşmıştır. Bunun nedeni ise doğru kaynaklara ve yayın organlarına ulaşmalarını sağlayan iletişim ağından kaynaklandığı belirtilmektedir. Sosyal ağ akademisyenler için sadece bilgiye ulaşmak için değil aynı zamanda yaratıcı çalışmalar yapması açısından da fırsat tanımaktadır.

Sürekli gelişen sosyal bir ağ sağlayan mentorluk ise; mentorun bilgi ve birikimlerini mentiyeye aktarma süreci olarak ifade edilmektedir (Ragins, 2010). Klasik kariyer anlayışında mentor bilgiyi aktaran kişi iken gelişen kariyer anlayışında mentor ve menti karşılıklı olarak bilgi

alışverişindedir (Higgins & Kram, 2001; Kram, 1985). Yeni kariyer anlayışı ile mentorluk çok yönlü bir etkileşimi ifade etmektedir. Üniversitelerde danışman ve danışan şeklinde yıllardır var olan mentorluk kavramı diğer kurumlarda yeni yeni gündeme gelmektedir. Mentorluğun psikolojik rehberlik ve kariyer rehberliği olmak üzere iki temel işlevi vardır. Koçluk etme, destekleme kariyeri ile ilgili iş ve işlemleri ortaya çıkarma ve motive etme bireyin kariyer faaliyetlerindeki gelişimini destekler. Psikolojik rehberlik ise; rol model olma, arkadaşlık yapma ve benimseme gibi bireyin kariyer özsaygısı ile ilgili durumları içerir (Higgins & Kram, 2001). Akademisyenler için mentorluk sadece danışmanlık ile sınırlı değildir, ortak makale veya proje çalışmalarında da akademisyenler birbirlerine mentorluk yapmaktadır. Örtük öğrenmenin çok önemli olduğu üniversite ortamlarında ortak çalışma süreçlerinde yaşanan mentorluk, akademisyene İnformal öğrenme sağlamaktadır. Akademisyen için danışmanın oluşturduğu kariyer yolu onun tüm akademik yaşantısını etkileyebilmektedir (Pezzoni, Sterzi, & Lissoni, 2012). Akademide yeni başlayan bir akademisyen ya da süreç içinde yeni öğrenmesi gereken bir konu olduğu zaman kendi danışmanından ya da diğer mentorlerden konu hakkında bilgi alabilir ve almış olduğu bu destek onun bilimsel üretkenliğine olumlu katkı sunar (Aytekin, 2016).

Özellikle Türkiye gibi toplulukçu kültüre sahip ülkelerde referans önemli bir yer tutmaktadır (Erdoğan & Aytekin, 2016). Akademisyenin tanınırlığında sahip olduğu sosyal ağ ve mentorunun sosyal ağı etkili olmaktadır. İlişkilerin daha ön planda olduğu bu tarz ülkelerde akademisyenlerin ihtiyaç duyduğu akademik kadro, ekip çalışması ve yayınların doğru yerlerde yayınlanması gibi konularda sosyal ağ ya da mentorun etkisi oldukça fazla olmaktadır. Bireyin kendisinin tanınmasının ön planda olduğu yeni kariyer anlayışında mentorun mentinin güçlü ve zayıf yönlerini açığa çıkarması daha fazla kendini tanımasını ve kariyer iç görüşünün gelişmesini sağlayacaktır. Etkili mentorluk akademisyenlerin bilimsel üretkenliklerini ve kariyer başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Aytekin, 2016). Aytekin (2016) yapmış olduğu çalışmada mentorluğun bilimsel üretkenliği tam; kariyer başarısını ise kısmi olarak desteklediği sonucuna ulaşmıştır. Akademik kendileşme bağlamında değerlendirildiğimiz zaman kendileşme kavramının en önemli araştırma unsurlarının başında danışman-danışan ilişkisi gelmektedir. Kendileşmenin bilimsel üretkenlik ile olan bağlantısı ile ilgili yapılan çalışmalarda çoğunlukla kendileşme sürecinde akademisyenin mentoru yani danışmanı ile aynı ortamda çalışıyor olmasının etkisi araştırılmıştır (Horta, 2013)

2.1.3. Kariyer Basamakları

Geleneksel kariyer anlayışına göre akademisyenlerin kariyer ilerlemesi diğer meslek dallarında olduğu gibi yaş-bazlı kariyer teorilerine dayanmaktadır (Baldwin & Blackburn, 1981; Newton, 1983). Son dönemlerde araştırmacılar akademik kariyer gelişimin diğer meslek dallarından akademik yaşamın doğası gereği farklılaştığını ileri sürmektedir (Cytrynbaum & Crites, 1989). Örneğin birçok insan farklı bir meslekte çalışırken dışardan doktora eğitimini tamamlayarak daha sonra akademik kariyer süreçlerine dahil olmaktadır. Bu nedenle araştırmacılar akademik kariyer için klasik kariyer anlayışının ötesinde bir kariyer teorisi geliştirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Baldwin, 1990; Clark B. R., 1987; Cytrynbaum, Lee, & Wadner, 1982; Schuster & Wheeler, 1990). Baldwin (1990); kariyer ilerlemesinin sürekli gelişen ve basamaklarının birçok yerinde öğrenmenin halen devam ettiği bir süreç olarak tanımlamaktadır. Mirvis ve Hall (1996) ise kariyer basamakları teorisinin sınırsız kariyer ve proaktif kariyer teorilerinin birleşimi olduğunu ileri sürmektedir. Akademik kariyerin tek bir kuruma bağlı dikey bir yapıya sahip olması doğası ile örtüşmemektedir. Sürekli gelişimsel ve yeni gelişimlerin öğrenildiği bir sistemde akademisyen kariyerinin herhangi bir aşamasından yön değiştirerek farklı bir alana geçmek ya da yeniden başlamak isteyebilir (Hall & Mirvis, 1996; Wrzesniewski & Tosti, 2005).

Türk yükseköğretim sisteminde akademik kariyerin temsilcisi olan akademik personel 2547 Sayılı Yükseköğretim kanununa göre öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olarak tanımlanmaktadır. Akademik personelin tabi olduğu hizmet sınıflandırması ise 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda tanımlanmıştır. Bu tanımlamalara göre Türk yükseköğretim sisteminde akademik personel hizmet sınıfları:

- Öğretim üyeleri hizmet sınıfı; profesör, doçent ve doktor öğretim üyesinden,
- Öğretim görevlileri hizmet sınıfı; öğretim görevlilerinden,
- Araştırma görevlileri hizmet sınıfı ise araştırma görevlilerinden oluşmaktadır.

şeklinde sınıflandırılmaktadır. Akademik kariyer basamaklarında doktorasını bitiren bir akademisyen üniversitelerin istediği kriterleri sağladığı sürece kariyer basamaklarında ilerlemektedir.

2.1.4. Kariyer Başarısı

Klasik kariyer kuramına göre bireylerin az sayıda örgüt ile temas ettiği örgüt içi dikey ilerlemenin söz konusu olduğu ve buna bağlı olarak statü artışına odaklı bir kariyer anlayışından bahsedilmektedir (Cytrynbaum & Crites, 1989). Yeni kariyer anlayışında ise kariyer başarısı; bireysel tatmin ve değerler ile bireyin kendi sorumluluğunda olan bir hal almaktadır (Briscoe, Hall, & Demuth, 2006; De Vos, Dewettinck, & Buyens, 2008), kimlik duygusunun ön plana çıktığı günümüz kariyer anlayışında bireyler dışarıdan gelecek motivasyon yerine daha içsel motivasyonlara yönelmektedir. Hall ve arkadaşlarının (2008) yaptığı çalışmada sınırsız kariyer kuramında bireyler daha kişisel başarı ve gurur duygularını ön planda tutarak kendileri için en iyi olanı yapmayı tercih etmekte ve kariyer kimliği ile kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Bunun nedeni ise kariyer hedeflerinde ne istediğini bilen net olan bir araştırmacının kariyerin daha başarılı olacağı açıktır (Day & Allen, 2004; London, 1993). Yeni kariyer anlayışında akademisyenlerin de bu tutum ve davranışların gelişmesinde öncülük ettiği ileri sürülmektedir (Donnelly, 2009; Zhao, Li, & Yu, 2007).

Akıllı Kariyer kuramına göre günümüz akademisyenleri yaptıkları işin sorumluluğunu alarak içsel tatmine yönelmektedir. Bireysel motivasyon ve psikolojik etkenlerin daha önemli olduğu yeni kariyer anlayışında bireyler kendini tek bir örgüt ile sınırlanmak yerine örgütler arası hareketliliği tercih etmektedir. Akademisyenler ve diğer çalışanlar için örgütler arası hareketli olabilmek istihdam edilebilmeyi ve aynı zamanda bireyin yeterli kariyer sermayesine sahip olmasını gerektirmektedir (Aytekin, 2016). Örgütler arası hareketlilik bağlamında değerlendirdiğimiz zaman Akıllı Kariyer Kuramına göre yeni kariyer anlayışına sahip bir akademisyenin özellikleri ile kendileşmemiş akademisyen özellikleri benzerlik göstermektedir. Eğer kendileşmemiş akademisyenin üniversiteler arası hareketliliğini bireysel özgürlük, alana olan bağlılık, network oluşturma ve istihdam edilebilecek yeterliklere sahip olma olarak gerçekleştiriyor ise kendileşmemiş akademisyenleri de sınırsız kariyer anlayışına sahip akademisyenler olarak değerlendirmek mümkündür.

Dreher & Ash (1990) çalışmalarında akademik mentörlüğün kariyer başarısına olan etkisinden bahsetmişlerdir. Burada danışmanların danışanlarına iki yönlü katkısından söz edilmektedir. İlk olarak danışan; danışmanın sosyal çevresine de sahip olur. Bu çevre onun formal yollar ile elde edilebileceği bir çevre değildir. Ayrıca resmi yollarla elde edemeyeceği bu çevre sayesinde yeni başlamış oldukları kariyer sürecinde kendi yeteneklerini alanın

uzmanlarına gösterme şansını yakalamaktadırlar. Danışman desteğinin kariyer başarısındaki ikinci katkısı ise danışanlarına rol model olmasıdır. Sosyal öğrenme teorisine göre danışan, teorik olarak elde edemeyeceği birçok beceriyi danışanı gözlemleyerek kazanabilir.

Günümüz kariyer anlayışı, subjektif ve objektif kariyer olarak iki aşamalı değerlendirilebilir (Aytekin, 2016). Subjektif kariyer anlayışı daha çok bireyin içsel süreçleri ile kendi kariyerine bakış açısını ifade ederken Stebbins 1970 objektif kariyer anlayışı ise bireyin sosyal çevredeki pozisyon, konum ve statü gibi ilerlemesini yansıtmaktadır (Barley, 1989). Kariyer başarısı da her iki kariyer anlayışı ile incelenmekte ve farklılık göstermektedir. Yeni kariyer anlayışında terfi, sosyal statü, maaş gibi objektif etkenlerin yansısı, bireylerin içsel tatmini; aile ilişkileri, bağlılık, kişisel gelişim gibi subjektif etkenlerde önemli bir yer tutmaktadır (Guo, Xiao, & Yang, 2012; Hall & Mirvis, 1996; Tams & Arthur, 2010).

Subjektif kariyer başarısı ile bireyler dışardan gelecek ödüllendirmeler yerine içsel olarak tatmin olmayı tercih etmektedir. Kendi kariyer sürecini kendi planlamak isteyen günümüz kariyer anlayışında kariyere yön veren unsurlardan bir tanesi de bireyin motivasyonu, kişisel başarıları olmaktadır. Akademisyenler bağlamında subjektif kariyer başarısını değerlendirecek olur isek; kariyer tatmini, sosyal destek, kişisel anlam ve kimlik gibi unsurlardan bahsedilebilir.

Objektif kariyer başarısı ise bireylerin ün, terfi, promosyon gibi bireyin kendi dışında gerçekleşen durumları kapsamaktadır (Ballout, 2007; Dreher & Ash, 1990; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Orpen, 1995; Scandura, 1992; Guo, Xiao, & Yang, 2012). Objektif kariyer başarısı; kariyer hareketliliği, meslek, gelir, nüfuz, aile durumu, statü, görev özellikleri gibi bireyin dış perspektifine bağlı somut göstergelerdir (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Van Maanen, 1977).

İş tecrübelerinin toplamının bir çıktısı olarak değerlendirilen yeni kariyer anlayışı (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005) bu bağlamda akademik kendileşme ile yakından ilişkilidir. Kendileşme kategorileri de akademisyenlerin kaç kurumda çalıştığı ve bunların toplamından elde ettiği tecrübeler olarak bahsettiğimizde akademisyenlerin kendileşme düzeyleri bir anlamda yeni kariyer anlayışına bakışları ile yakından ilişkili görünmektedir. Çalışanların iş tecrübelerinden elde ettiği olumlu duygular ve iş ile ilgili başarılar yeni kariyer başarısının önemli unsurları olmaktadır (Guo, Xiao, & Yang, 2012; Seibert & Kraimer, 2001; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). Subjektif ve objektif kariyer anlayışı bağlamında tez çalışmasında

Eğitim Yönetimi akademisyenlerinin akademik kendileşme kategorileri sınıflandırmasında kariyer başarısına ilişkin görüşleri önemli olmaktadır.

2.1.5. Kariyer Sermayesi

Kariyer sermayesi veya kariyer yetkinlikleri olarak tanımlanan durum, bireyin herhangi bir kariyerde istenilen performansa gelebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranışlardır (Lawler, 1994). Bireyin sahip olması gereken yetkinlikler onun iş performansını artıracak ve bu durumda bağlantılı olarak örgütün başarısını artıracaktır. Dolayısıyla örgütler de kurumsal başarıyı artırmak için çalışanlarının eğitimler alması, işe dönük yetkinlikler geliştirmesi işyerinin başarısını artıracak etkiler olarak değerlendirilmektedir. Ancak yeni kariyer anlayışında ve kendileşme bağlamında kurumlar arası hareketlilik söz konusu olduğu için örgütün ihtiyacı olan yetkinlikler yerine bireyin istihdam edilebilir olmasını sağlayacak yetkinlikler geliştirmesi beklenmektedir. Akademisyenler için değerlendirdiğimiz zaman üniversiteye bağlı değil daha bir üst kimlik (araştırmacı ya da disipline bağlı bir kimlik) genel faklı yerlerde çalışabilir transfer edilebilir yetkinliklerinin olması kariyer sermayesi açısından beklenmektedir. Yeni kariyer anlayışında bireyler kendi kariyer hedeflerini belirleyerek bu hedefler doğrultusunda ihtiyacı olan yetkinlikleri kazanmaya çalışır (D'Amico, Rios-Aguilar, Salas, & Canché, 2012; Parker, Khapova, & Arthur, 2009). Akademisyenler açısından örneklendirecek olur isek; kendisi için alanında uzmanlaşmak istediği bir konu olabilir ve bu konunun ihtiyaç duyduğu istatistiksel analizler konusunda kendini geliştirmek isteyebilir. Bu anlamda kariyer sermayesi bir kariyer alanı içinde bireyin oluşturmuş olduğu özel bilgi, beceri ve yeteneklerdir (Duberley & Cohen, 2010).

Günümüz kariyer anlayışında bireyler kendini tek bir örgüt ile tanımlamamaktadır. Kariyerlerini faklı örgütler arasındaki hareketlilik ile tanımlayan bireylerin kurumlar arası geçiş yapabilmesi için belirli kariyer yetkinliklerine sahip olması gerekir ki istihdam edilebilsin (Aytekin, 2016). Yeni kariyer anlayışının öncüsü olarak belirtilen bilgi işçilerinin başında akademisyenler gelmektedir. Bu bağlamda yeni kariyer anlayışına göre akademisyenlerin kariyer sermayelerinin incelenmesi hareketlilik temelli olan akademik kendileşme bağlamında da önemli bulunmaktadır. Akıllı kariyer kuramına göre bireyler iş hayatına devam ederken kariyer yetkinliklerine de yatırım yapmaya devam ederler. Bu kuram kariyer yetkinliklerinin bireyin kariyer sermayesi olarak kullanabileceğini ifade

etmektedir. Bu nedenle kariyer sermayesi ve kariyer yetkinlikleri eş anlama gelmekte ve çalışmada birbirinin yerine kullanılmaktadır. Arthur vd. (1995) bireylerin iş hayatları devam ederken aynı zamanda geliştirmeleri gereken üç temel kariyer yetkinliğini; nedenini bilme, nasılı bilme ve kimi bilme olarak tanımlamaktadır. Sınırsız kariyer kuramı ve akıllı kariyer kuramı birbirinin tümleyeni olmaktadır (Aytekin, 2016). Sınırsız kariyer kuramında birey bazen zorunlu bazen de isteğe bağlı olarak örgütlerini hatta mesleklerini değiştirmek durumunda kalmaktadır (Briscoe & Hall, 2006; DeFillippi & Arthur, 1994). Bu aşamada bireylerin istihdam edilebilme, iş bulma sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun çözümünde “Akıllı Kariyer Kuramı” devreye girmektedir (Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995; DeFillippi & Arthur, 1994). Bu kuram bireylerin istihdam edilebilir olması için ihtiyaç duydukları kariyer sermayesini anlatmaktadır. Bu bağlamda akademik kendileşme ile ilgili yapılan eleştirilerin bir kısmında yanıt aranmaktadır. Çünkü kendileşmenin akademisyenlerin zorunlu olarak bir üniversitede çalıştığı ve kontrol edemedikleri değişkenlere bağlı olarak üniversitede kaldıkları düşünülmektedir. Bu anlamda Akıllı Kariyer Kuramının bahsetmiş olduğu Nedenini Bilme, Nasılı Bilme ve Kimi Bilme yetkinliklerini incelemek akademisyenlerin kendileşmemiş olabilmek için hangi yetkinliklere sahip olmaları gerektiğinin anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Yeni kariyer anlayışına göre bireyin sahip olması gereken yetkinlikler; kariyer, amaç ve hedeflerinin olması (nedenini bilme), uzmanlığa sahip olma (nasılını bilme) ve ilişkiler ağını bilme (kimi bilme) olarak sıralanabilir.

2.1.6. Bilimsel Üretkenlik

Yükseköğretim kurumlarında bilim üretmek ve kalite değerlendirmesi son zamanlarda alanın güncel konularının başında gelmektedir. Akademisyenlerin araştırma çıktılarını değerlendirmek amacı ile literatürde; akademik performans, bilimsel performans, bilimsel üretkenlik, akademik üretkenlik ve akademisyen araştırma performansı gibi pek çok kavram şeklinde ifade edilmektedir (Creswell J. W., Faculty Research Performance; Lessons from the Sciences and the Social Sciences, 1985). Tez çalışmasında ise akademisyenlerin araştırma çıktıları için “bilimsel üretkenlik” (scientific productivity) kavramı kullanılacaktır.

Günümüzde çıktısı ne olursa olsun performans göstergeleri her örgüt için gerekli görülmektedir. Bu anlamda her örgüt mevcut konumunu, varmak istediği yeri, hedefleri ve hedeflere erişmek için ihtiyaç duyacağı aşamaları belirleyerek yol haritasını çizebilmektedir.

Türkiye’de araştırmacı-öğretici ayrımı olmaksızın akademisyenlerden bilimsel üretkenliklerini artırmaları beklenmektedir. Bu durumun nedenlerinden bir tanesi de devletin üniversiteler için yapmış olduğu yatırımın toplumsal faydaya dönüşüp dönüşmediğinin kontrol edilmesinin istenmesidir. Bilimsel üretkenlik çalışmaları literatüre; bibliyometri (bibliometrics), bilimmetri (scientometrics) ve enformetri (informetrics) gibi yeni alanlar eklenmiş, sadece bu alanları kapsayan uluslararası dergiler çıkarılmış, konferanslar düzenlenmiştir. Büyük veri (big data) yönetimi çalışmalarında da sıklıkla karşımıza çıkan bu tür çalışmalar üniversiteler için sıralama sistemleri oluşturarak kalite ölçümelerini sağlamaya çalışmaktadır. Belirli kurallar dahilinde toplanılan veriler son yıllarda üniversitelerin sıralamalarında oldukça ilgi görmektedir.

Bir üniversiteyi diğer eğitim kurumlarından ayıran en önemli kriter araştırma temelli bir yapısının olmasıdır. Bilindiği gibi üniversitenin üç temel görevi; araştırma, eğitim ve hizmettir. URAP (University Ranking Academic Performans), TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu), YÖK (Yükseköğretim Kurulu) sıralamalarında akademik kurumların önceden belirlenmiş ölçütlere göre geliştirilebilir yönlerini fark ettiren kurumlardır. Bilimsel üretkenlik kriterlerinin belirlenmesinde: endeksli dergilerde çıkan yayın ve atıf sayısı; öğretim üyesi başına düşen makale, atıf, bilimsel doküman ve öğrenci sayısı, toplam bilimsel doküman sayısı, doktora mezun sayısı ve doktora öğrenci oranı ile ölçülmektedir. Bu göstergeler akademik dünyada kabul görmüş ölçütlerdir.

Akademik yayın üniversitelerde bir akademisyenin seviyesini nesnel olarak belirlemede kullanılan en önemli göstergedir. Bu yayınlara ne kadar atıf yapıldığı ise akademik çevrede ne kadar etki yarattığını göstermektedir. Yayın, atıf ve benzeri ölçütler ile ülkelerin, üniversitelerin, fakültelerin ve bölümlerin sıralamaları yapılabilmektedir. Fakat bu iki ölçüt tek başına değerlendirildiğinde beraberinde bazı sıkıntılara neden olabilir. Yayın sayısında dergilerin yayın politikaları sorgulanmaktadır. Çünkü bazı dergiler yüksek ücretler ile yayın kalitesine bakmaz iken bazı dergiler çok yoğun incelemeler yapmaktadır. Atıf sayısı da tek başına akademik performansın kriteri olamaz. Örneğin yanlış bir yöntemi kullandığı için yada kötü bir özelliğine vurgu yapmak için o makale çok sayıda atıf almış olabilir (Erkut, 2015).

H-indeks bu iki ölçütün kullanımını daha kuramsal bir çerçeveye alarak karşılaşılan sorunların çoğunu çözer. H-indeks göstergesi 2005 yılında Hirsch tarafından geliştirilerek tek bir rakam ile akademisyenlerin hem yayın sayılarını hem de atıf sayılarını

değerlendirebilmektedir. Bu bağlamda h-indeksinin yüksek olabilmesi için, akademisyenin çok sayıda yayınının olmasının yanı sıra çokta atıf almış olması gerekmektedir.

Örgütsel yapı çerçevesinde akademik kendileşmeyi olumlu gören araştırmacılar kendileşmişlerin işe alınmasının; araştırma sürecini azaltacağına karşın uzun dönemde maliyetleri düşüreceğine ve işe alımlardaki belirsizliği ortadan kaldırılacağını (Bean, Cummings, & Mangold, 1996), insan kaynaklarının (McGee, 1960) ve bilginin (Camerer & Vepsalainen, 1988) daha etkili kullanılacağını ileri sürmektedirler. Pelz ve Andrews (1966) gibi diğer araştırmacılar ise bu avantajların sadece kurumsal perspektifle işe yarayabileceğini bu esnekliğin akademik aktiviteleri olumsuz etkileyeceğini belirtmektedirler. Pelz ve Andrews (1966) kendileşmenin bilimsel üretkenliğe zarar verdiğinin üzerinde durmakta ve bunun gerekçesi olarak kendileşmişlerin var olan bilgilerini yenileyemedikleri için yeni çalışmalar gerçekleştiremediği, bunun aksine akademisyenlerin diğer eğitsel, bilimsel ve sosyal konularda kurumlar ile bilgi alış-verişinde olmaları gerektiğini ileri sürmüştür.

Yapılan bir başka çalışma da bu durumu desteklemektedir. Kendileşmiş olanların kendileşmemiş olanlara oranla daha az bilimsel üretkenlikleri olduğu, çünkü bilgilerini sadece kendi üniversiteleri ile paylaştıklarını ifade edilmektedir (Horta, 2010). Tüm bu çalışmalar akademik kendileşme ile ilgili iki bakış açısı arasındaki bağlantıyı açıklamaktadır. Sadece yarı-kendileşmiş akademisyenlerin durumu hariç Pelz ve Andrews'ın (1966) tartışmalarından yola çıkarak, hareketliliğin, yarı-kendileşmişlerin kendileşmişlerden ayıran önemli bir özellik olduğu söylenebilir.

2.1.7. Akademik Kendileşme

Henüz bu konu ile ilgili sınırlı sayıda araştırma olup araştırmaya açık bir alan olarak durmaktadır. Konu ile ilgili ilk çalışmalarda akademik çıktıların düşüklüğü ile akademik kendileşme arasındaki ilişkiden bahsedilmektedir. İkinci olarak akademik olarak kendileşmiş (inbreed) bir akademisyenin çoğunlukla kendi kurum içi süreçler ile ilgilendiği ve dışardaki bilimsel dünyada yaşananlarla daha az ilgilendiği ile ilgili çalışmalar yer almaktadır (Horta, Veloso, & Grediaga, 2010).

20. yüzyılın başlarından bu yana ABD'de birçok araştırma üniversitesi başta olmak üzere Türkiye'de de doktorasını tamamlayan öğrencilerin akademik personel olarak kalıp aynı

üniversitede görev yapmaya başlaması sıklıkla görülen bir durumdur. Akademik kendileşme adı verilen bu uygulama 1908’de Harvard Üniversitesi’nde çalışan öğretim üyelerinin %64’ü kendi mezunlarından oluşması ile gündeme gelmiştir. O dönemin rektörü Charles W. Eliot bu durumun üniversite için büyüyen bir tehlike olduğunu işaret etmiştir. Kendileşmiş akademisyenlerin akademik ve ekonomik yaşanan gelişmeler hakkındaki farkındalığı düşük olduğundan kendileşmemiş akademisyenlere oranla daha az başarı göstermektedirler (Eells & Cleveland, 1935; Reeves, Henry, Kelly, Klein, & Russell, 1933).

Akademik kendileşme günümüzde de Amerika üniversitelerinde de devam etmektedir (Burris, 2004). Örneğin Harvard Hukuk okulunda %81, Yale Hukuk okulunda %73 oranında kendileşme bulunmaktadır. Amerika ve İngiltere’de akademik kendileşme oranı %20’nin altına çekilmeye çalışılırken, birçok ülkede bu durum olağan karşılanmaktadır. Özellikle İspanya’da akademik kendileşme %95 oranında (Navarro & Rivero, 2001), Portekiz’de ise %80 oranlarındadır (Heitor & Horta, 2004). Bu oranın Fransa (Navarro & Rivero, 2001), İsveç (Bleiklie & Hostaker, 2004), Rusya (Smolentseva, 2003), Meksika (Santibañez, Vernez, & Razquin, 2005), Kore (Johnsrud, 1993), Çin (Yimin & Lei, 2003) ve Japonya’da (Yamanoi A. , 2005) da yüksek olduğu yapılan çalışmalar ile tespit edilmektedir Avrupa Komisyonu’nun eğitim öğretim ile ilgili raporunda akademik kendileşmenin önemli bir sorun olacağı gündeme getirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 1995).

Berelson’un (1960) akademik kendileşme ile ilgili yapmış olduğu kavramsal çalışmaya ampirik çalışmalarda daha fazla atıfta bulunulmuştur. 1950’ler de akademik kendileşme ile bilimsel üretkenlik arasındaki etkiye bakarken akademik kendileşmenin tek bir tanımı vardı. Akademik kendileşme için hareketsizlik, tanımlamalarda anahtar kelimeydi. Doktorasını tamamlamış olduğu üniversitede görev yapan akademik personel kendileşmiş olarak tanımlanıyordu (Berelson, 1960; Caplow & McGee, 1958). Eğer aynı üniversitede doktorasını tamamlamış ancak bir süre başka üniversitelerde çalıştıktan sonra tekrar kendi mezun oldukları üniversitede çalışmaya devam edenlere de yarı-kendileşmiş (siver-cordded) deniliyordu. Amerika’daki akademik çevre ile ilgili yapılan çalışmada, Caplow & McGee (1958) yarı-kendileşmişlerin kendileşmişlerden daha farklı olduğunu; akademik çevrelerde daha önde ve daha ileri olduklarını ileri sürdüler. Kendileşmemiş akademisyenlerin üretkenliklerinin fazla olma nedenlerinden biri de başka üniversitelere burslu gönderilen personelden döndüklerinde bir araştırma sunmaları istemeleri üretkenliklerinin artışına neden olabilmektedir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Akademik kendileşme ile ilgili literatür iki bakış açısı etrafında toplanmaktadır. Bir kısım araştırma akademik kendileşme ile bilimsel üretkenlik arasında yapılmışken diğer araştırmalarda ise kendileşmiş fakültelerin entelektüel durgunluklarının dış dünya ile olan bağlantılarının azlığı üzerine yapılan çalışmalar mevcuttur. Akademik kendileşme ile ilgili çalışmalar kronolojik sıra ile verilmeye çalışılmıştır.

Akademik kendileşme ile ilgili ilk dönem çalışmalarına bakıldığında zaman alanyazında çoğunlukla bilimsel üretkenlik ile ilgili çalışmalar yer almaktadır. İlk olarak iki durum çalışması (Hollingshead, 1938; Reeves, Henry, Kelly, Klein & Russell, 1933) ve sistem seviyesinde yapılmış çalışmalar mevcuttur (Eells & Cleveland, 1935; McNeely, 1932). Bu çalışmalarda çoğunlukla betimleyici istatistikler, korelasyonlar ya da her iki metodun kullanıldığı yöntemler uygulanmıştır. Akademik kendileşme ile bilimsel üretkenlik arasındaki korelasyona en çok bu yöntemler ile bakılmıştır. Daha yakın bir tarihte yapılan çalışmada Avrupa'da 51 ekoloji ve zooloji bölümlerinin akademik kendileşme ve bilimsel üretkenlikleri araştırılmıştır (Soler, 2001). Yapılan bu çalışmaların içerisinde sadece Texas Üniversitesinde yapılan çalışmada akademik kendileşme ile bilimsel üretkenlik arasında pozitif ilişki bulunmuş; kendileşmiş akademisyenlerin kendileşmemiş akademisyenlere oranla başarı seviyeleri yüksek çıkmıştır (McGee, 1960).

Hargens & Farr (1973) ise yapmış oldukları çalışmada konu ile ilgili ilk regresyon analizi bulgularını elde etmişlerdir. Bulguları önceki çalışmaların çoğunluğunu destekler nitelikte olup akademik kendileşme ile akademik performans arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Ancak yapmış oldukları çalışma sadece doğa bilimleri ile ilgili bölümleri içermektedir.

Wyer & Conrad (1984), Hargens & Farr'ın (1973) çalışmasını biraz daha genişleterek fakülte kaynaklı ve üretkenliğe 160 fakülteden 1977 katılımcı ile hemen hemen tüm temel disiplinleri kapsayan bir analiz gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda daha önce yapılan araştırmaların aksine eğer akademik zorlamalar da sürece dâhil edilecek olursa kendileşmiş fakültelerin kendileşmemiş fakültelelere oranla daha üretken olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Değişkenlerin de kontrol edilerek geniş çaplı yapılan bir çalışmada ise kendileşmişlerin bilimsel çıktılarının kendileşmemişlere oranla daha az olduğu belirtilmiş ve sonuçlara göre

kendileşmemişler, kendileşmişlere oranla %13 daha fazla bilimsel çıktı üretmektedirler (Eisenberg & Wells, 2000).

Sadece iki çalışma (Caplow & McGee, 1958) farklı sonuç ortaya koymuştur. Hargens & Farr (1973), araştırma bulgularına göre yarı-kendileşmiş akademisyenlerin daha üretken olması beklendiği halde kendileşmemiş akademisyenlere göre daha az üretkenlik gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Dutton (1980)'un yapmış olduğu çalışmada ise yarı-kendileşmiş ile kendileşmemiş akademisyenlerin bilimsel üretkenlik açısından farklılığının olmadığını ileri sürmektedir.

Akademik kendileşme ile ilgili yapılan diğer bir araştırma ise kendileşmenin, karakteristiği ve bilimsel uygulamaları nasıl etkilediğidir. Üniversiteler kendi mezunlarını işe aldıkları zaman bir anlamda kurum içi sosyal yapının tekrar üretilmesine neden olmaktadır (Yamanoi, 2003). Kurumun kendini tekrarlaması olağan, çünkü kendileşmiş akademisyenler zaten fakülteden aldıkları kültürü mesai arkadaşlarına ve gelecek öğrencilerine aktarmaktadırlar (McNeely, 1932). Kendileşmiş akademisyenlerin kendi yetiştikleri kurumsal norm, inanç ve davranış çevresinde sosyalleşmeleri gerçekleştiği için çok dar bir alanda kalır ve evrensel bir bakış açısına ulaşmakta zorlanırlar. Padilla (2008), akademik kendileşme oranları yüksek olan yükseköğretim kurumlarında kurumsal bağlılığın bilimsel alana olan bağlılığın önüne geçtiğini ifade etmektedir (Bäker, 2015).

Akademik kendileşme ile ilgili literatürün büyük bir çoğunluğunu Amerika'da yapılan çalışmalar oluşturmaktadır. Amerika'da konu ile ilgili akademik araştırmalar gün geçtikçe gelişmekle beraber akademik kendileşme konusu önemli bir problem olarak gündemini korumaktadır (Caplow & McGee, 1958). Yapılan araştırmalarda çoğunlukla, yükseköğretimde akademik kendileşmenin olumsuz bir olgu olması yönüyle yaklaşımda bulunmaktadır. Buna rağmen dünyanın çeşitli yerlerinde akademik kendileşme halen devam etmektedir (Bleiklie & Hostaker, 2004; Cruz-Castro & Sanz-Mene'ndez, 2010; Yamanoi, 2005; Navarro & Rivero, 2001). Uygulamanın bilimsel olarak orta ve gelişmekte olan sistemler için zararlı olduğu öne sürülmektedir (OECD, 2007; Padilla, 2008; Smolentseva, 2003). Gelişmekte olan ülkelerin yükseköğretim sistemleri ile ABD yükseköğretim sistemleri farklılık göstermektedir. Karakteristik özellikler açısından en çok akademik kendileşme çalışmaları gelişmekte olan ülkelerde yapılmaktadır. Ayrıca bu ülkelerde halen akademik meslekler, iş piyasalarına göre şekillenmektedir. Belli standart maaşlar ile tüm üniversitelerde aynı ücret uygulaması yapılmaktadır (Padilla, 2008).

Portekiz üniversitelerinin akademik kendileşmesi yüksek, katı organizasyon yapısına ve kariyer gelişimine sahip ve toplumsal değişimlere duyarlı olmayan bir yapısı vardır (Horta, 2008). Üniversiteler arasında akademik maaşlar kıdem yılına göre sabitlenmiş ve belli bir standartta devam etmektedir (Altbach, 2000). Yükseköğretimde çok düşük seviyede hareketlilik mevcuttur (Soares & Trindade, 2003). Portekiz yükseköğretim sistemi halen liyakat ve adam kayırmacılık gibi resmi ya da resmi olmayan birçok engelle karşı karşıyadır (Perotti, 2008). OECD (2007) verilerine göre Portekiz yükseköğretiminde akademik personel hareketliliğinin düşük ve kurumsal yapıların içe dönük olmasının nedeni ile yüksek düzeyde kendileşme ve dar görüşlülüğün bağlantılı olduğu iddia edilmektedir.

Özetlemek gerekirse; konu ile ilgili ilk tartışmalar Amerika’da (Reeves, Henry, Kelly, Klein, & Russell, 1933), Chicago Üniversitesi’nde (Hollingshead, 1938), Hindistan Üniversitesinde McNeely (1932)’in yaptığı çalışmalardır. Bu çalışmaların çoğu kendileşmiş akademisyenlerin kendileşmemiş akademisyenlere oranla akademik başarısının düşük olduğunu ortaya koyarken etkilerinin neler olduğu hakkında pek de bilgi vermemektedirler.

Pelz & Andrews (1966) ise akademik kendileşmenin iki temel etkisinden bahsetmektedir. İlk olarak kendileşme fikrini; kendileşmiş fakültelerin daha az yaratıcı, bağımsız, birleştirici ve orijinal olduğu dayanağına bağlanmıştır. İkinci olarak ise kendileşmiş akademik personelin daha az ürün ortaya koyduğu ve daha az bilimsel etkiye sahip olduğunu ileri sürmüş ancak iki varsayımı da ampirik olarak kanıtlayamamışlardır. 1960’lara kadar kavram, bilimsel üretkenlik ve Pelz & Andrews’in (1966) görüşleri çerçevesinde tartışılmış sadece Velho & Krige (1984) tarafından Brezilya’da nitel bir çalışma yürütülmüştür.

İlk yapılan çalışmalardan biri olan Eels ve Cleveland (1935) araştırmalarında 5707 kendileşmiş akademisyenin bulunduğu evrende kendileşmiş akademisyenler ile kendileşmemiş akademisyenlerden eşleştirme yapılarak çalışma grubunu oluşturmuşlardır. Bu çalışma grubunu belirlerken eşleştirmelerde cinsiyet, aynı fakültede görev yapıyor olmak ve akademik deneyim sürelerinin aynı olması gibi belirleyiciler kullanmışlardır. Son olarak 2036 kişinin eşleştirmesini yaparak çalışma grubuna karar verilmiştir. Gruplarda sağlanan homeojenlik ile onları karşılaştırılabilir hale getirmişlerdir. Araştırma sonucunda terfiler açısından değerlendirme yapıldığında bir tek doçent olmada kendileşmiş akademisyenlerin kendileşmemiş akademisyenlerden daha kısa sürede unvan aldıkları diğer kadro derece ilerlemelerinde kendileşmemiş akademisyenlerin bekleme sürelerinin daha kısa olduğu görülmektedir. Yayınlanan kitap sayıları açısından karşılaştırıldığında ise kendileşmemiş

akademisyenlerin %30 oranla daha fazla kitap yazdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde bilimsel üretkenlik açısından kendileşmemiş akademisyenler ile kendileşmiş akademisyenler arasında kendileşmiş akademisyenlerin lehine bir durum söz konusu iken kendileşmemiş akademisyenler için de tamamen üretken değildir ifadesinin kullanılamayacağı belirtilmektedir.

İlk ampirik araştırma 1960 yılında McGee tarafından yapılmıştır. Akademik kendileşme ile bilimsel üretkenlik arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmada kendileşmiş akademisyenlerin kendileşmemiş akademisyenlere oranla daha üretken olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Hargens ve Farr (1973) ise kendileşmiş akademisyenlerin diğer akademisyenlere oranla akademik üretkenliklerinin düşük olduğunu belirtmektedir. Literatürde genellikle betimsel çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Betimsel desende olmayan araştırmalarda ise tek değişkenli ölçümler yapılmıştır.

Saha & Klov Dahl (1979), “Uluslararası Bağlantılar ve Akademik Yeteneklerin Akışı: Avustralya Üniversiteleri” başlıklı çalışmada üniversitelerde yetenekli akademisyenlerin hangi tür üniversiteleri tercih ettiği ve akışın nasıl gerçekleştiği üzerine bir çalışmadır. Araştırmada akademisyenlerin 1961-1974 yılları arasında Avustralya üniversitesindeki hareketleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda; akademisyenlerin gidecekleri üniversiteleri tercih etmelerinde üniversite büyüklüğünün gelen akademisyen sayısı ile ters orantılı olduğu tespit edilirken kurumun yaşı ya da alınan başvuru sayısı ile bir ilişkisi bulunmamıştır.

Horta, 2013 yılında yapmış olduğu akademik kendileşme ile akademisyenlerin bilgi değişim sıklığı ve bilimsel üretkenlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışma, alana yön verme niteliğindedir. Araştırmada kariyerin ilk yıllarında gerçekleştirilen hareketliliğin akademisyenlerin kariyer davranışlarını ve bilimsel üretkenliklerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Daha az hareketli olan akademisyenlerin daha kurum içi bilgi değişim dinamiklerine sahip olduğu ve daha düşük bilimsel üretkenlik gösterdikleri görülmektedir. Analiz sonuçları, kurumlarını bir kereliğine değiştiren akademisyenlerin mobil kendileşmiş akademisyenlerden bilimsel üretkenlik ve bilgi değişim sıklığı anlamında farklılık göstermediğini göstermektedir. Sonuçlar göstermektedir ki akademik kendileşme ile ilgili politikalar üretmek, bilimsel üretkenlik ve akademik kariyer için acil alınması gereken tedbirlerdendir.

Başak, 2013 yılında akademik kendileşmenin yükseköğretim kurumlarında statükoyu korumak için akademik ensest kavramını kullanarak bir inceleme yapmıştır. Amerika

üniversitelerinde kendi mezunlarını üniversitenin çeşitliliğini korumak adına istihdam etmeyi tercih etmedikleri bir sistem mevcuttur. Bunun nedeni akademisyenlerin eğitim geçmişinde oluşturabilecekleri çeşitliliğin onların eğitim hayatlarına ve kariyerlerine önemli bir avantaj sağlayacağını düşünülmesidir. Bu bağlamda Amerika'nın aksine Türkiye'de daha gelenekçi yapıdan kaynaklanan bu durumun incelenerek sunulması amaçlanmıştır.

Smyth & Mishra (2013) Avustralya'daki hukuk fakültelerine akademik kendileşmenin etkisini araştırmışlardır. 21 hukuk fakültesinden 429 akademisyeni kapsayan çalışmada akademisyenlerin bilimsel üretkenlikleri ile kendileşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Bilimsel üretkenlik kriteri olarak iyi dergilerdeki yayın sayıları, toplam atıfları ve atıf indeksleri kullanılmıştır. En iyi dergilerdeki yayınlarda yarı-kendileşmiş (silver-corded) akademisyenler diğer akademisyenlerden daha fazla performans sergilemektedir. İstatistiksel olarak kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler arasında bilimsel üretkenlik açısından bir fark bulunamamıştır. Analizde kullanılan en küçük kareler yönteminin kendileşmiş akademisyenlerin bilimsel üretkenliklerini ölçmede güçlü bir araç olduğunu belirtmektedirler.

Horta & Yonezawa (2013) Japon akademisinde sektör-içi hareketliliğin, araştırma üretkenliğine etkisini incelemişlerdir. Analiz sonucunda sektör içi hareketliliğin bilimsel üretkenliği ve bilgi değişim dinamiklerini pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç kariyer hareketliliğinin önemini vurgularken “aşırı hareketlilik” durumunun da gözden geçirilmesini gündeme getirmektedir. Japon yükseköğretimine yurt dışından gelen akademisyenlerin uluslararası ve ulusal düzeyde doktorayı aldıkları ülkelerin bekçileri olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Aynı zamanda yurt dışına gitmiş olan Japonlar da uluslararası boyutta kendi ülkelerini ve kültürlerini temsil etmektedir.

Horta ve Lacy (2013), bilgi değişim davranışının ve bilimsel üretkenliğin araştırma birimlerinin büyüklüğü ile olan ilişkisini incelemektedirler. Araştırma sonucunda araştırma grubunun büyüklüğünün toplu bilimsel çıktıya bir etkisinin olmadığı görülürken bireysel bilimsel üretkenliğe etkisi olduğu bulunmuştur. Büyük araştırma gruplarının uluslararası yayınlarının ulusal yayından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda grubun büyüklüğü araştırma kalitesi ve uluslararası görünürlük için belirleyici bir gösterge olmaktadır. Araştırma ayrıca grubun büyüklüğü arttıkça bu durumdan akademisyenlerin iletişim anlamında etkilendiğini göstermektedir. Araştırma grubunun büyüklüğü arttıkça ulusal ve uluslararası düzeyde akademisyenlerin birbirleri ile olan iletişimi de artmaktadır.

Sologub & Coupé (2015) Ukrayna’da akademik kendileşmeyi araştırmışlardır. Ukrayna da bireylerin üniversite diplomasına sahip olması, onların üretkenlikleri için önemli bir gösterge olmaktadır. Bu bağlamda sosyal bağlar ve kişisel ilişkiler ülke ekonomisinde önemli bir yer tutmaktadır. Ülke genelinde akademik kendileşmenin %50 civarında olması beklenen bir durumdur. Üniversiteden yeni mezun olan bir akademisyenin önünde “nitelik ölçütü” olmadığı için ikinci en iyi seçenek olan kendileşme, kendi üniversitesinde işe başlamak en iyi seçenek olarak değerlendirilmektedir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda kalite bakımından kendileşmiş akademisyenler ile kendileşmemiş akademisyenler arasında bir fark çıkmamaktadır. Ayrıca diğer tüm şartlar aynı kaldığında kendileşmiş akademisyenlerin daha az ücret aldıkları görülmektedir. Ulusal statüye sahip üniversitelerde kendileşmenin diğer küçük üniversitelerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Roleda, Bombongan, Tan, Roleda, & Culaba (2014) De La Salle üniversitesindeki bilimsel üretkenlik yordayıcılarının uç değerlerini araştırdıkları bir çalışma yürütmüşlerdir. 20 yıl öncesine kadar bir eğitim-öğretim üniversitesi olan kurumun son 20 da araştırmaya yönelmesi ile değişen vizyonu ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bilimsel üretkenlik bağımlı değişkenini akademik kendileşme, fakülte sıralaması, yaş ve doktorasını yurt dışında yapmış olmak bağımsız değişkenlerinin etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Scopus verileri ile yapılan araştırmada; fakülte sıralamasının ve ağ bağlantılarının bilimsel üretkenliği pozitif yordayıcıları olduğunu ifade etmektedirler.

Tavares, Cardoso, Carvalho, Branco Sousa, & Santiago (2014) akademik kendileşmenin yüksek oranlarda görüldüğü Portekiz’de akademik kendileşmeyi araştırmışlardır. Çalışmada kendileşme akademisyenlerin doktora mezunu oldukları üniversitede çalışıyor olma durumları ile tanımlanmıştır. 1217 doktoralı akademisyen ile 6 farklı disiplinin yer aldığı 4 devlet üniversitesinde araştırma yürütülmüştür. Araştırmada kendileşmenin enstitünün yaşından ve bağlı olduğu anabilim dalının kuruluşundan etkilenip etkilenmediği araştırılmaktadır. Kendileşmenin akademik yaşı fazla olan enstitülerde ve uzun zamandır açık olan alanlarda görülme oranının fazla olması beklenen bir durum iken, kendileşme kavramının kompleks yapısından kaynaklı başka etkenlerin olabileceği de düşünülmektedir. Örneğim alan özgü uygulamalar ve alanın kendine has yapısı kendileşme durumunu etkileyebileceği ileri sürülmektedir.

Morichika & Shibayama (2015) yaptıkları çalışmada kendileşmenin bilimsel üretkenlik üzerindeki etkisini bir durum çalışması ile araştırmışlardır. Yapılan son çalışmalarda bir

engel olarak gösterilen kendileşmenin araştırmada bölüm düzeyinde bilimsel üretkenliği negatif etkilediği belirtilmektedir. Ayrıca laboratuvar düzeyinde de kendileşmenin sıkça görüldüğü ve kendi mezunları ile çalışmanın laboratuvar verimliliğini de düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, kendileşmiş akademisyenlerin akademik kariyerleri boyunca çok nadir çalışma konularını değiştirdikleri, riskten kaçınma eğiliminde oldukları ve yaratıcılıklarının düşük olduğu belirtilmektedir.

Lavakov (2016) Rus üniversitelerindeki öğretim üyeleri arasındaki örgütsel bağlılıkların sonuçları ve mazileri ile olan ilişkilerini araştırmaktadır. Üniversiteleri diğer kurumlardan ayıran özelliklerden bir tanesinde çalışan olarak kendi yetiştirdikleri kişileri işe alabilmeleridir. Öğretim üyelerinin çok yönlü görev tanımları bulunmaktadır (yönetici-öğretmen-araştırmacı...). Yayın yapmaları öğretim üyelerinin yeterlikleri ve etiklikleri hususunda önemli göstergelerden bir tanesidir. 317 öğretim üyesine online anket yolu ile ulaşılarak Rusya’da birçok farklı üniversiteye ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre akademisyenlerin geçmiş bağlantısı olduğu üniversitede çalışıyor olması(kendileşme), duygusal bağlılığı artırırken onların daha fazla yönetim görevi alması, rol belirsizliği ve çatışması yaşamalarına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre ekstra yönetim işlerinin olması üniversiteye duygusal bağlılık duymada doğrudan pozitif etki gösterirken rol çatışması üzerinden dolaylı negatif etki göstermektedir. Başka bir üniversitede çalışmış olmak (kendileşmemiş) örgüte normatif bağlılık beslemenin yordayıcısı olmaktadır. Üniversite bağlılığının duygusal boyutu akademisyenlerin iş bırakmasında negatif yordayıcı olmaktadır Hiçbir bağlılık değişkeni yayın aktivitelerinin yordayıcı olmamıştır.

Heitor, Horta, & Medonça (2014) beşerî sermaye ve araştırma kapasitesinin geliştirilmesinde ülkeye gelecek beyinlerin (brain gain) bilim politikaları ile desteklenmesi konusunda çalışma yapmışlardır. Yapılan araştırmalara ülkelerin kendilerine uluslararasılaşma ve diğer bilim politikalarında aldıkları kararlar ile bilim adamlarını ülkelerine getirebildiklerini göstermektedir. Araştırmanın nihai hedefi ülkelere sosyal ve ekonomik büyümede bilimi nasıl emici bir kapasite olarak kullanacaklarını göstermektir. Bu doğrultuda 1970-2010 yılları arasında Portekiz de gerçekleşen bilim adamlarının akışını-hareketliliklerini inceleyerek ülkelere bu politikalarda bilgi sunmayı amaçlamaktadırlar. Bilgi toplumlarına kendi ülkelerine doğru beyin göçünü nasıl gerçekleştirileceği noktasında dinamik bir yaklaşım sunmaktadır. Sonuçlar ülkelerin beyin kazanımı (brain gain), beyin göçü (brain drain) ve beyin dolaşımının (brain circulation) birlikte gelişen kavramlar

olduğunu göstermektedir. Ayrıca beşerî sermayenin oluşturulması ve araştırma kapasitesinin geliştirilmesi için bazı sezgisel-akla yatkın olmayan (counter-intuitive policy) politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Portekiz bağlamında inceleme yapıldığında geliştirilmesi gereken araçların; araştırma hibe programları, klasik akademik kariyerin izlerinden bağımsız araştırma kariyerleri, uluslararası meslektaşlarını incelemek için araştırma fonları ve merkezlerinin oluşturularak yapılan araştırmaların değerlendirilmesini içermektedir.

Acosta & Celis (2014) Kolombiya’da yükseköğretim sistemindeki doktora programlarını inceledikleri çalışmalarında karşılaştırmalı olarak programları ulusal ve uluslararası bağlamda analiz etmişlerdir. Son yüzyılda doktora mezunu sayısı 1 milyonun üstüne çıkmasına rağmen Kolombiya diğer Latin Amerika ülkelerinin gerisinde kalmaktadır. Yapılan inceleme sonucunda Kolombiya’da doktora eğitimi için harcanan bütçenin artırılması gerektiği vurgulamaktadır. Bu fonların mezun programlarının geliştirilmesinde, araştırmacıların hareketliliğinin desteklenmesinde ve doktora programlarının alt yapısının desteklenmesinde kullanılması gerektiğini ileri sürmektedirler. Kolombiya bilgi tabanlı bir ekonomiye sahip olmak istiyorsa doktora mezunlarının sayısının artırılması acil olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca %37 oranında görülen akademik kendileşme çoğunlukla sıralaması yüksek üniversitelerde yer almaktadır. Akademisyenlerin daha az hareketli olmasına ve küresel gelişmelerden daha az yararlanmasına neden olan kendileşme durumu ile ilgili tedbirler alınması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Horta & Martins (2014) gelişmekte olan üniversitelere araştırma gruplarının bilgi veri tabanının oluşmasındaki katkısını araştırmaktadırlar. Araştırmalarında Macau Üniversitesinde 10 yıldan daha az çalışmış mikroelektronik araştırma gruplarının mühendislik araştırmalarını ve öğretim aktivitelerini değerlendirmişlerdir. Analiz sonuçlarında gönüllü ve serbest olarak oluşturulan örgüt yapılarının kurumsal kimliği ve sağlam bir araştırma ajandasını teşvik ettiği ve içinde akademik kendileşmenin de dahil olduğu bu politikaları kaçınılmaz kıldığını söylemiştir. Bu sezgisel olarak oluşturulan politikaların etkisi uluslararasılaşması ve kalite standartlarının artırılması ve ölçülebilir çıktılara dönüştürülmesi ile azaltılabilmektedir. Bu durum ise projelerin araştırma ve eğitim kısımlarında adanmış liderlerin yer alması ile mümkündür. Son olarak araştırma genç bilim insanlarına özgür iradeleri ile hareket etme ve harekete geçme alanının tanınmasını tavsiye etmektedir.

Kadrosu olmayan post-doktora araştırmacıların hareketlilikleri ve araştırma çıktıları; alanlarına, bölüm büyüklüğüne ve eş-yazar değişkenlerine göre Baker (2015) tarafından araştırılmıştır. Akademik kadro almak isteyen post-doktoralılar araştırma çıktılarının kalitesini artırma eğilimindedirler. Post-doktora araştırmacıların kurumsal bağlılıklarının nasıl etkilendiği ve bu durumun araştırma çıktılarına nasıl yansıdığı incelenmektedir. Kariyer başarısı açısından başka bir üniversiteye geçmenin pozitif ve negatif yönleri vardır. Başka bir kuruma geçme ile bir taraftan yeni bilgi ve beceriler kazanarak beşerî sermayenin gelişmesine ve yeni akademisyen ve eş-yazarlar ile sosyal sermayenin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Diğer taraftan ise kazanılan bilgilerin çalışma alanı ile ilgisi olmayabilir ya da insanlarla kurulan bağlantılar devam ettirilmeyebilir. Alman ekonomist araştırmacıları ile yapılan çalışmada kısa vadede hareketliliğin burs aldıkları birlikte araştırma yaptıkları eş-yazarların etkisinin negatif olduğu yönündedir.

Altbach, Yudkevich, & Rumbley (2015) akademik kendileşme ile ilgili birçok ülkenin de içinde yer aldığı kapsamlı bir çalışmaya önderlik etmişlerdir. Akademik kendileşme ile ilgili alinyazında çalışmaların artması küresel bazda ülkelerde akademik kendileşme durumunun nasıl olduğuna dair 8 ülkeyi içine alan bir çalışma yapmışlardır. Yapılan çalışma ile kendileşmenin doğal yapısının anlaşılması ve üniversitelere olan etkisinin anlaşılması hedeflenmiştir. Çalışma sonunda akademik kendileşmenin zararlı etkilerinin ortaya çıkmasının yanı sıra akademik yaşamın “normal” bir parçası olarak algılandığını bazı olumlu yönlerinin olduğunu ifade etmektedirler. Yapılan araştırma Arjantin, Çin, Japonya, Rusya, Slovakya, İspanya, Güney Afrika ve Ukrayna da gerçekleştirilmiştir. Japon biyobilim akademisyenlerinin uluslararası hareketliliklerinin terfi durumlarına olan etkisi 370 profesör ile yapılmıştır (Lawson & Shibayama, 2015). Araştırma ziyaretleri akademisyenlerin mevcut ağlarını genişletmeye ve bilgi transferine yardımcı olur iken Japon akademisyenlerin Avrupa-Japonya hareketlilikleri önünde engel olan yerinde sabit kalma durumuna da çözüm getirmiştir. Uluslararası araştırma ziyaretlerinin akademisyenlerin terfi olmalarına olumlu etkisi olduğu hatta terfi süresini bir yıl kısalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum akademisyenlerin uzun dönem kariyerlerine pozitif yönde etki edecektir. Araştırma ziyaretleri iş değişikliği yapanlarda zayıf bir olumlu katkı sunarken kendileşmiş akademisyenlere daha güçlü bir etkisi olmaktadır. Bu nedenle araştırma ziyaretleri hareketsiz akademisyenler için önemli bir yere sahiptir. Ayrıca bu ziyaretler post-doktora gibi kariyerin ilk yıllarında gerçekleştiğinde daha kalıcı bir etki göstermektedir.

Sarrico & Alves (2015) Portekiz’de Eğitim Yönetimi akademisyenleri ile “Yükseköğretimde Akademisyen Kalitesi” başlıklı bir çalışma yürütmüşlerdir. Yükseköğretimin akreditasyonu çerçevesinde akademisyenlerin kalitesi anahtar unsurlar arasında yer almaktadır. Yapılan bu çalışma ile; Akademik personelin kalitesinden kastedilen nedir? Bakış açılarına göre akademisyen kaliteleri birbirlerini nasıl etkilemektedir? sorularına yanıt aranmıştır. Kalite göstergesi olarak; personel yeterliliği, araştırma yoğunluğu, disipline yönelimi, çeşitlilik, uluslararasılaşma, mesleki yeterlilik ve kendileşme başlıklarında incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini 6 farklı üniversitenin 21 eğitim yönetimi programından 236 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin sahip oldukları standartlara razı olduğu ancak akademik yapının değerlendirilebilmesi için politika yapıcıların belirli standartları getirmesi gerektiği önerilmektedir. Akademik kendileşme bağlamında; çok yaygın olarak yer aldığı ve akademisyenlerin bu durumu bulundukları bölge için en faydalı araştırmaları yapma kaygılarından ziyade rahatlıklarından dolayı tercih etme tehlikelerine vurgu yapmaktadır. Doktora düzeyinde alınabilecek tedbirler ile olası tehlikelerin önüne geçileceği vurgulanmaktadır.

Japonya’da etki odaklı bilim politikalarının bilimsel yayınlara etkisi nitel ve nicel analizlerin birlikte kullanılması ile araştırılmıştır (Shibayama & Baba, 2015). Modern bilimin göstergesi olarak bilimsel yayınların yoğunluğundan bahsedilmekle beraber bu durum halen tartışma konusu olmaktadır. Çalışmada bilim dünyasında akademisyenlerin kaynak tahsisi ve akademik kariyer tasarımlarının yüksek etkili araştırmalara neden olup olmadığı araştırılmaktadır. Japon biyoloji bilim adamları ile yapılan çalışmada liyakata dayalı bir kaynak tahsisinin taraflı olacağını ve bu durumun ise düşük etkili yayınlara sebep olacağını ifade etmektedir. Araştırma sonucu elde edilen bir diğer sonuç ise kendileşmenin daha düşük etkili yayınlara neden olduğu ancak kendileşmiş akademisyenlerin uluslararası hareketliliğini artırarak bu durumun negatif sonuçlarının giderilebileceğinden bahsetmektedir. Ayrıca uluslararası hareketliliği olan akademisyenlerin araştırmalarını nerde yayınlayacakları konusunda daha stratejik davrandıklarını göstermektedir.

Horta & Yudkevich (2016) gelişen yükseköğretim sisteminde akademik kendileşmenin oluşturduğu güçlükleri ve olası çözüm yollarını tartıştıkları nitel bir çalışma yapmışlardır. Rusya ve Portekiz yükseköğretim sisteminde yapılan araştırmada akademik kendileşme, kökenleri, gerçeği, direnci ve konu hakkındaki görüşler bağlamında karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Akademik kendileşmenin heterojen yapılar yerine daha homojen yapıları destekleyen bir kavram olduğu belirtilmektedir. Akademik kendileşmenin tamamen negatif

bir kavram olmamasına karşın gelişen yükseköğretim sisteminin ilerleyen dönemlerinde tehlike oluşturmaları muhtemeldir. Sonuç olarak akademik kendileşmenin azaltılması için şu üç öneride bulunmaktadır; resmi karar ile zorunlu olarak kaldırılması, uluslararasılaşma (hareketliliğin) desteklenmesi ya da işe alım süreçlerinin liyakat çerçevesinde ve şeffaf olarak gerçekleştirilmesidir.

Dünyanın en iyi ekonomi bölümlerinde bulunan akademisyenlerin coğrafi hareketliliklerinin bilimsel üretkenlikleri ile olan ilişkisini Albarrán, Carrasco, & Ruiz-Castillo (2014) 2605 akademisyen ile araştırmışlardır. Akademisyenlerin 2007 yılına ait çalışmalarının incelendiği araştırmada şu dört durum incelenmiştir:

- Amerika'ya doğru yönelen akademisyenlerde “tünel etkisi” ve Amerika'nın en iyi üniversitelerinde çalışan ekonomistlerin sınıflandırılması
- Prestijli üniversitelerin kendileşme oranlarının yüksek olması
- Beyin göçü (brain-drain) başka ülkede kalarak orada çalışmaya devam edenler, Beyin dolaşımı (brain circulation) yurt dışında çalıştıktan sonra tekrar ülkesine dönen akademisyenler, Kalıcılar (stayers) eğitimleri ve çalıştıkları kurum kendi ülkesinde olanlar.
- Kendi ülkesinde ya da yurt dışında çalışan akademisyenlerin bilimsel üretkenliklerinin karşılaştırması şeklinde çalışma dizayn edilmiştir.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin kendileri için en iyi olacak üniversitenin tercihinde genellikle en gözde üniversiteleri tercih ettikleri ifade edilmektedir. Aynı şekilde en iyi üniversitelerde kendi öğrencilerini dışarı göndermek yerine kendi bünyelerinde tutmakta ve kendileşmiş bu ekonomistlerin bilimsel üretkenlikleri de oldukça fazla çıkmaktadır.

Portekiz adalarında akademik kendileşme ile dar görüşlülük arasında bir ilişki olup olmadığı Tavares, Lança, & Amaral (2017) tarafından araştırılmıştır. Araştırmaya neden olan koşullardan bir tanesi son dönem yapılan çalışmalarda Portekiz'in akademik kendileşme oranlarının çok yüksek çıkmasıdır. Madeira ve Azores adalarında yapılan araştırmada adaların anakaradan ve adaların kendi içindeki disiplinler arasında kendileşmeye bakış açılarında bir farklılık var mıdır? sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırmada yıl farkı olmaması için doktorasını yeni bitirmiş akademisyenliğin ilk yılını çalışan akademisyenler ile çalışılmıştır. Anakara ve adalar arasında akademik kendileşme seviyelerinde benzer

sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu olarak dar görüşlülüğün akademik kendileşmeyi artıran bir etken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Gorelova & Lovakov (2016) Rusya'daki akademisyenlerin akademik kendileşme ile bilimsel üretkenliklerini karşılaştırdıkları araştırmada kendileşmenin olası tüm tanımlarını yaparak operasyonel kendileşme kategorileri geliştirmişlerdir. Bu kategoriler; lisans düzeyinde yüksek lisans düzeyinde, en az bir dereceyi çalıştığı okuldan almış olmak, aldığı en yüksek dereceye göre kendileşmişler olmak üzere sınıflandırmalara ayrılmıştır. Kendileşme ile yapılan araştırmalarda tutarlık olmaması ve ülkeler arası transfer edilebilir standart sınıflamaların yer almamasından kaynaklı problemlerden bahsedilmektedir araştırmada. Araştırma sonucunda genel olarak kendileşme açısından bilimsel üretkenlik ile ilgili bir fark çıkmaz iken en az bir bölümü çalıştığı üniversitede yapmış olma kendileşme kategorisi en fazla belirleyici değişkenlerden bir tanesi olmuştur. Sonuçlara rağmen yayınların ve diğer bilimsel çıktıların niceliksel olarak değerlendirilmesinin onların niteliksel olarak da aynı olduğu anlamını taşımamaktadır.

Kozikoğlu (2016) “*Akademik Kendileşme: Kavramsal Bir Çözümleme*” başlıklı çalışmada Türkiye’de çok az sayıda yapılan akademik kendileşme çalışmalarında dikkat çekmek ve yapılacak araştırmalar için kavramsal bir alt yapı oluşturmak istenmiştir. Kozikoğlu (2016) bilgi üretmek ve üretilen bu bilgilerin yeni nesillere aktarılması için farklı bakış açılarına sahip daha yaratıcı ortamların olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bilginin dolanımı ve akademisyenlerin yeni ve farklı bilgiyi üretmeleri açısından bir engel olarak kabul edilen akademik kendileşme kavramını bilimsel üretkenliğe katkısı bağlamında değerlendirmiştir.

Avrupa da kuzey ve güney ülkelerinden seçilen ekonomi bölümü akademisyenler ile bilimsel üretkenlik ve ulusal kendileşme (national inbreeding) ile ilgili bir araştırma yapılmıştır (Katranidis, Panagiotidis, & Zontanos, 2017). Kuzeyde iki ülke (Belçika-Danimarka) ve güneyde iki ülke (Yunanistan-Portekiz) den 17 farklı ekonomi bölümünden 404 akademisyen ile çalışma yürütülmüştür. Araştırma sonucunda doktorası Amerika’dan olan birde Danimarka’da görev yapan akademisyenlerin üretkenliklerinin fazla olduğu tespit edilmiştir. Yunanistan ve Portekiz de çıkan bilimsel üretkenliğin düşük olmasını doktora öğrencilerini ülke dışına göndererek artırabilecekleri savunulmaktadır. Akademik kendileşmenin bilimsel üretkenliği kuzey ülkelerinde pozitif yönde etkilerken güney ülkelerinde negatif etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Theule & Germain (2017) Kanada da bulunan klinik psikoloji eğitiminde ülke genelinde akademik kendileşmeden korkularak tasarlanan ve öğrencilerin hareketliliğine dayalı sistemi gözden geçirmek istemişlerdir. Öğrencilerin farklı bakış açıları kazanarak çeşitliliğin sağlanması için uygulanan bu sistemde bir klinik psikolog lisansta, yüksek lisansta ve doktora üç farklı kurumda bulunmaktadır. Bu durum büyük şehirlerde birden fazla üniversitenin bulunduğu yerlerde sorun teşkil etmemektedir. Ancak küçük şehirlerde okuyan öğrencilerin şehir değişikliği yapmak zorunda kalmaları zaman zaman öğrencileri zorlamaktadır. Araştırma sonucunda uygulanan politikaların birden değişmeyeceği ancak diğer bölümlerde olduğu gibi öğrencilere akademik hareketlilik ile ilgili karar verme hakkı verilmelidir. Yapılan uygulamaya başka üniversitelerden danışman desteği alarak kendi üniversitesinde araştırmaya devam etmesi gibi önerilerde bulunulmuştur.

Rusya da bulunan akademisyenlerin bilimsel üretkenlikleri kısa vadeli ve uzun vadeli olmak üzere akademik kendileşme açısından karşılaştırılmıştır (Alipova, Litvinova, Lovakov, & Yudkevich, 2018). Yapılan araştırmada bilimsel üretkenlik verileri için üç kaynaktan yararlanılmışlardır. Ülke geneli yapılan CAP-2012 anketinden elde edilen son 3 yıla ait yayın sayıları (makale-kitap), MEMO-2016'dan son bir yıla ait yayın bilgileri ve son olarak Web of Science'dan tüm kariyerleri boyunca elde ettikleri yayın verileri (h-indeks, makale-atıf) elde edilerek analizler yapılmıştır. Yapılan araştırmada kendileşmiş akademisyenler ile kendileşmemiş akademisyenler arasında kısa vadeli bilimsel üretkenliklerinde bir fark bulunamamıştır. Ancak akademisyenlerin tüm kariyerleri boyunca elde ettikleri kümülatif bilimsel üretkenlik göstergelerinde kendileşmemiş akademisyenlerin bilimsel üretkenliği kendileşmiş akademisyenlerden fazla çıkmıştır. Uzun vadede kendileşmiş akademisyenlerin daha üretken çıkmasının nedeni olarak daha geniş bir çevreye sahip olmalarından kaynaklı daha fazla araştırma projelerinden haberdar oldukları ve bu görünürlüklerinin onların daha fazla projede yer almasını sağladığı düşünülmektedir.

Balyer & Ömür (2018) akademik kendileşme kavramını “içten beslenme” olarak tanımladıkları “Üniversitelerdeki İçten Beslenmenin Akademik Özgürlük Bağlamında Çözümlemesi” başlıklı çalışmalarında içten beslenmenin akademisyenleri akademik özgürlük ve araştırma uygulamaları bağlamında nasıl değerlendirdiğine dair nitel bir çalışma yapmışlardır. Fenolojik olarak yürütülen çalışmada akademisyenler kısmen de olsa avantajlarından bahsettiği içten beslenmenin genel olarak akademik özgürlüğü kısıtladığını vurgulamaktadırlar. Öğretim üyelerini danışmanları ile aynı ortamda çalışmaya devam ettiği sürece kendini hiçbir zaman hoca olarak hissedemeyeceğinden bahsetmektedirler.

Lovakov, Yudkevich, & Alipova (2019) yakın zaman da yapmış oldukları çalışma ile kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler arasında bilimsel üretkenlik bağlamında literatürde yer alan kafa karışıklığını netleştirmeyi hedeflemişlerdir. Kendileşme grupları arasında bilimsel üretkenlik açısından anlamlı bir fark olup olmadığını akademisyenlerin şu an var olan bilimsel çıktıları ile (kısa-dönem) tüm kariyerleri boyunca yapmış oldukları bilimsel çıktıları (long term) karşılaştırma yolunda gitmişlerdir. Akademisyenlerin kısa dönem bilimsel üretkenlikleri arasında kendileşmiş ve kendileşmemiş olmaları açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak uzun dönem bilimsel üretkenlikleri karşılaştırıldığında kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlerden daha üretken çıkmıştır.

Kendileşmiş fakülteler kendileşmemiş personelin daha fazla araştırma projelerinde yer almasına olanak tanımaktadır. Fakültelerde çok az kendileşmiş personelin araştırma çıktılarına pozitif katkı sağladığı görülmektedir. Belki de üniversitelerin kendi öğrencilerini işe alma isteğinin bu nedenden kaynaklandığını söylenebilir. Fakat bu fayda durumunda da birtakım sınırlıklar mevcuttur. İlk olarak, kendileri aynı üniversiteden yetişmiş olduklarından aynı üniversite mezunları daha düşük verimliliğe sahip oldukları için kendi üretim açıkları o fakülte mezunu olmayanlara sağlayabilecekleri herhangi bir potansiyel faydayı da yok edecektir. İkinci olarak o fakülte mezunu personelin büyümekte olan varlığının oradan mezun olmayanların verimini etkileyeceği de beklenmelidir. Üniversitenin kendi mezunlarının bünyesindeki sayıları arttıkça, üniversite organizasyonunun sosyal yapılarının bütünleşmesi kadar yerelde öğrenilmiş bilgi ve uygulamaların da yayılması teşvik edilecektir. Bu sosyalleşme sürecinin de gitgide artarak kurumun etki alanıyla esnekliğini sınırlandırması beklenir. Eğer baskın olan uygulamalar çok çabuk evrimleşen ve karmaşık olan dışarıdan gelen bilginin taleplerine çok daha az dikkate alır ve önem vermezse, bu durum üniversite çapındaki akademik bilgi havuzunun yenilenmesini engelleyebilir. Sonuçlarının etkileri ise bir kişi ile sınırlı kalmayıp aksine kurumun bütününe yayılacağı anlamına gelir. Nihayetinde bu durum verime ve o kurumda kendi mezunu da dahil olmak üzere bütün araştırmacıların yaptığı işin kalitesine yansiyacaktır. Bu bağlamda aynı fakülte mezunu olmak, verimlilik seviyesi ve dışarıdan gelen akademik personel arasında tersine çevrilmiş U ilişkisi olabileceğini göz önünde bulundurabiliriz. Sonuç olarak yapılan çalışmalar, kendileşmiş ve kendileşmemişler arasındaki bilimsel üretkenlik açısından farklılıklarının ölçülmesinde yetersiz kalmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve çalışma grubu, verilerin elde edilmesi, veri toplama aracı, verilerin analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada eğitim yönetimi anabilim dalında görev yapan akademisyenlerin akademik kendileşme düzeylerinin akademik kariyerlerinde nasıl yer aldığı ve bilimsel üretkenliğe etkisini belirlemek amacıyla karma yöntem içerisinde yer alan yakınsayan paralel desen kullanılmıştır. Karma araştırma yöntemi, araştırmacının nitel ve nicel yöntemleri tek bir çalışmada kullanarak çıkarımlarda bulunduğu araştırma olarak tanımlanmaktadır (Tashakkori & Creswell, 2007). Nitel ve nicel araştırmaların birlikte kullanıldığı karma araştırma yöntemi ile araştırmaya daha kapsamlı bir açıklama getirilmesi ve konunun eksiksiz anlaşılması hedeflenmiştir. Pragmatist bir yaklaşım benimsenerek, yapılan araştırma problemine en iyi cevabı verebilmek için tüm veri türlerinin toplanmasına imkân veren çoğulcu bir yaklaşımda bulunulmuştur. Yakınsayan desenin bu çalışmada kullanılmasının amacı; araştırma problemini en iyi şekilde anlamak için “birbirini tamamlayan fakat konunun farklı yönlerine dikkat çeken veri” toplanmasıdır (Morse, 1991). Yakınsayan desen modelinde nitel ve nicel veri ayrı ayrı toplanır ayrı olarak analiz edilir ve sonuç aşamasında veri tabanları birleştirilir (Dede & Demir, 2014). Yakınsayan deseni kullanmanın bir diğer amacı ise nicel yöntemler ile (eğitim yönetimi akademisyenlerinin tamamının bibliometrik verileri ile geniş örneklem boyutu) nitel yöntemlerin (kendileşme kavramının daha ayrıntılı ve derinlikli analizi) farklılık gösteren yönlerini ve benzeşmeyen zayıf yönlerini bütünleştirmektir (Patton, 1990). Bu nedenle, bu araştırmada kullanılan desen ile araştırma sürecini desteklemek ve doğrulamak için farklı yöntem sonuçlarının

birbirini yakınsamasını, doğrulamasını ve birbiriyle uyuşmasını sağlayan üçgenleme metodu kullanılmıştır. Bu metot ile nitel ve nicel veri eş zamanlı, birbirinden bağımsız olarak toplanmıştır. Veriler birbirinden ayrı ve bağımsız olarak analiz edilmiş, böylece sonuç ve tartışma kısmında daha iyi bir anlam oluşturmak için birleştirilmiştir.

Tablo 3. *Yakınsayan Desen ile Araştırma Sürecinin Akışı Şeması*

Yakınsayan Desen ile Araştırma Sürecinin Akışı Şeması		
1. ADIM	<u>Nicel Kısmı Tasarlama:</u> -Nicel araştırma soruları belirlenerek buna uygun nicel yaklaşıma karar verildi.	<u>Nitel Kısmı Tasarlama:</u> -Nitel araştırma soruları belirlenerek buna uygun nitel yaklaşıma karar verildi.
	<u>Nicel verinin Toplanması:</u> -Akademisyenlere ait belirlenen bibliometrik veriler; YÖK Akademik, Google Akademik ve Web of Science adreslerinden toplandı.	<u>Nitel verinin Toplanması:</u> -Akademik kendileşme kategorilerine göre uygun örneklem grubu belirlenerek yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşmeler yapıldı.
2. ADIM	<u>Nicel Verinin Analizi:</u> -R 3.6 programı kullanılarak verilerin tanımlayıcı, çıkarımsal istatistikleri ve uygun olan regresyon yöntemleri ile ileri istatistik analizleri yapıldı.	<u>Nitel Verinin Analizi:</u> -Nvivo 11 programı kullanılarak veriler kodlandı, temalaştırıldı ve karşılaştırıldı.
3. ADIM	<u>Nicel ve Nitel Veri seti kümesinin sonuçlarını birleştirme:</u> -İki veri kümesinden elde edilen sonuçların içerik alanları belirlenerek karşılaştırma yapılabilecek sonuçların sentezlenmesi yapıldı.	
	<u>Birleştirilmiş Sonuçların Yorumlanması:</u> -İki veri kümesinin sonuçlarının; hangi ölçüde ve hangi yollarda birleştiği, birbirinden ayrıldığı veya birbiri ile ilişkide olduğu tartışılarak daha iyi bir anlam üretildi.	
4. ADIM		

(Creswell & Plano Clark, *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi*, 2015)

Araştırmanın nitel boyutunda görüşme tekniği kullanılarak durum çalışması ile desenlenmiştir. Görüşme tekniği araştırmanın daha derinlemesine anlaşılması için daha önceden belirlenmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yapılan karşılıklı iletişim ve etkileşim sürecidir (Stewart & Cash, 1985). Bu araştırmada çalışma grubu ile mülakatlar yapılarak derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Durum çalışması demek bir durumun

yaşandığı ortam içinde yani oluş koşulları içinde değerlendirilmesidir (Yin, 2009). Durum çalışmasını yürütmenin amacı; alışılmadık bir durumun kendine özgü doğasını betimlemek, detaylandırmak ve ortaya koymak için yapılmaktadır (Creswell J. , 2015). Bu araştırmada ise akademik kendileşme kavramının tanımlanması, bağlamının anlaşılması ve bilimsel üretkenlik ile olan ilişkisinin detaylandırılması amacı ile durum çalışması deseni kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda ise eğitim yönetimi anabilim dalı öğretim üyelerinin bibliometrik verilerinden yararlanılarak regresyon analizleri kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmada karma yöntem kullanılması nedeni ile nitel ve nicel boyutu için farklı çalışma grupları belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini, Eğitim Yönetimi anabilim dalı doktora programından mezun olmuş akademisyenler oluşturmaktadır.

3.2.1. Nitel Verilerin Toplandığı Çalışma Grubu

Nitel araştırma çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi ile araştırmacı hangi seçim ölçütlerinin öncelikli olduğuna karar vererek örnekleme bu doğrultuda belirler. Amaç doğrultusunda belirlenen ölçüt, doğrudan çalışma ile ilişkili olup bilgi açısından daha zengin durumların incelenmesine imkân sağlar (Fraenkel & Wallen, 1990). Nitel görüşmeler sürecinde katılımcılar ile yapılan görüşmelerde amaca uygun katılımcı profili anlatılarak tavsiye edebilecekleri ve çalışmaya katkı sağlayabileceğini düşündükleri diğer katılımcılar hakkında da bilgi alınmıştır. Amaçlı örneklem ölçütlerinden ayrılmadan yer yer kartopu örnekleme yönteminden de destek alınmıştır. Çalışma alanı yükseköğretim olan akademisyenler birinci ölçüt olarak belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme türlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tercih edilmiştir. Maksimum çeşitlilik ile araştırma problemine taraf olabilecek bireylerin maksimum çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Çalışma grubunda maksimum çeşitliliğin sağlanması için üniversitelerin Eğitim Yönetimi Anabilim dallarında görevli akademisyenlerden öncelikli olarak akademik kendileşme kategorilerinin her birinden yeterli sayıda akademisyenin yer alması sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca üniversitelerde uzun zamandır eğitim yönetimi anabilim dalı olan ve

doktora programı bulunan bölümler bölgesel dağılım dikkate alınarak belirlenmeye çalışılmıştır. Nitel çalışma grubuna 15 akademisyen katılmıştır.

Nitel araştırmada yer alan öğretim elemanlarının isimleri etik nedenler ile bulgulara kullanılmamıştır. Her bir katılımcıya kendileşme kategorisine göre bir kod verilmiştir. Saf Kendileşmişler (SK), Kendileşmemişler (NK), Mobil Kendileşmişler (MK), Çakılı Kadro (CK) ve Yarı Kendileşmiş (YK) olarak kodlanmıştır. Çalışmada eğitim yönetimi evreninde üç tane yarı kendileşmiş akademisyen olması nedeni ile yarı kendileşmiş kategorisi değerlendirmelerde yer almamaktadır. Horta (2013)'nın mobil kendileşmişler, tanımına göre doktora eğitimi sırasında başka üniversitede eğitim ya da araştırma amacı ile bulunanlar için kullanılmaktadır. Nicel araştırma da akademisyenlerin sadece doktora eğitimi sırasında değil; lisans, yüksek lisans, doktoralarını yurt dışında yapmış ya da öğretim üyesi oldukları dönemde ziyaretçi öğretim üyesi olma durumları söz konusudur. Akademisyenler için bu durumun da hareketlilik sayılacağı ve araştırma problemi üzerindeki etkisini inceleme ihtiyacından dolayı mobil kendileşme nicel analizde ayrı bir kendileşme kategorisi olarak değil hareketlilik bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Nitel araştırma için belirlenen çalışma grubu Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Nitel Araştırma için Oluşturulan Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri -
Doktora Süresince Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmadığını Gösteren Değişken

Kod	Kendileşme Kategorisi	Cinsiyet	Deneyim	Unvan	Görev*	Vakıf /Devlet	Bölgesi
MK1	Mobil Kendileşmiş	Erkek	19	Prof.	Evet	Devlet	İç Anadolu
CK1	Çakılı Kadro	Erkek	7	Doç. Dr.	Evet	Devlet	Karadeniz
MK2	Mobil Kendileşmiş	Erkek	5	Doç.	Evet	Devlet	Marmara
CK2	Çakılı Kadro	Erkek	13	Prof.	Evet	Devlet	Akdeniz
SK1	Saf Kendileşmiş	Erkek	28	Prof.	Hayır	Devlet	Doğu Anadolu
CK3	Çakılı Kadro	Kadın	3	Dr.	Hayır	Devlet	Akdeniz
CK4	Çakılı Kadro	Erkek	8	Dr.	Hayır	Devlet	Karadeniz
SK2	Saf Kendileşmiş	Erkek	26	Prof.	Evet	Devlet	İç Anadolu
CK5	Çakılı Kadro	Kadın	32	Prof.	Evet	Devlet	Marmara
NK1	Kendileşmemiş	Kadın	14	Prof.	Evet	Devlet	Güneydoğu
MK3	Mobil Kendileşmiş	Erkek	32	Prof.	Evet	Vakıf	İç Anadolu
NK2	Kendileşmemiş	Erkek	34	Prof.	Hayır	Vakıf	İç Anadolu
CK6	Çakılı Kadro	Erkek	16	Prof.	Hayır	Devlet	Doğu Anadolu
NK3	Kendileşmemiş	Erkek	8	Doç. Dr.	Hayır	Devlet	İç Anadolu
SK3	Saf Kendileşmiş	Erkek	11	Doç. Dr.	Evet	Devlet	İç Anadolu

*Doktora eğitimleri süresince bir üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışıp çalışmama durumunu ifade etmektedir.

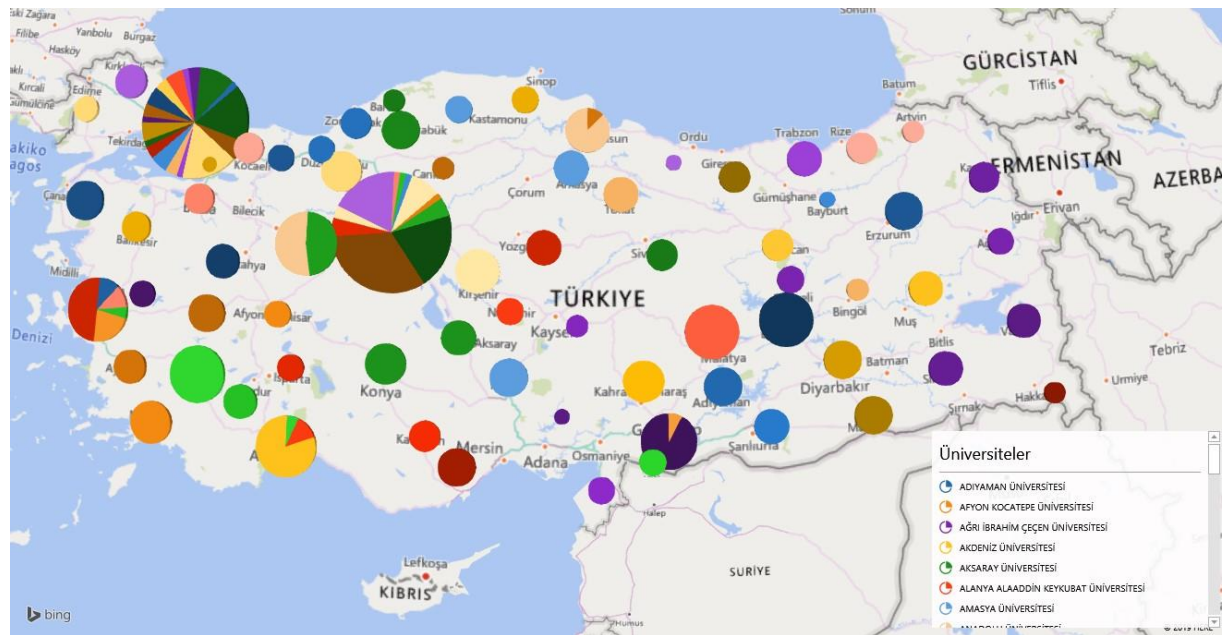
3.2.2. Nicel Verilerin Toplandığı Çalışma Grubu

Araştırmamızın nicel boyutunda evreni YÖK Akademi sayfasında alanı “Eğitim Yönetimi” olan ve eğitim yönetimi alanında doktora tamamlamış akademisyenler oluşturmaktadır. Nicel veriler için:

- ✓ YÖK Akademik (<https://akademik.yok.gov.tr>)
- ✓ Google Akademik (<https://scholar.google.com.tr>)
- ✓ Web of Science (<https://www.webofknowledge.com>)

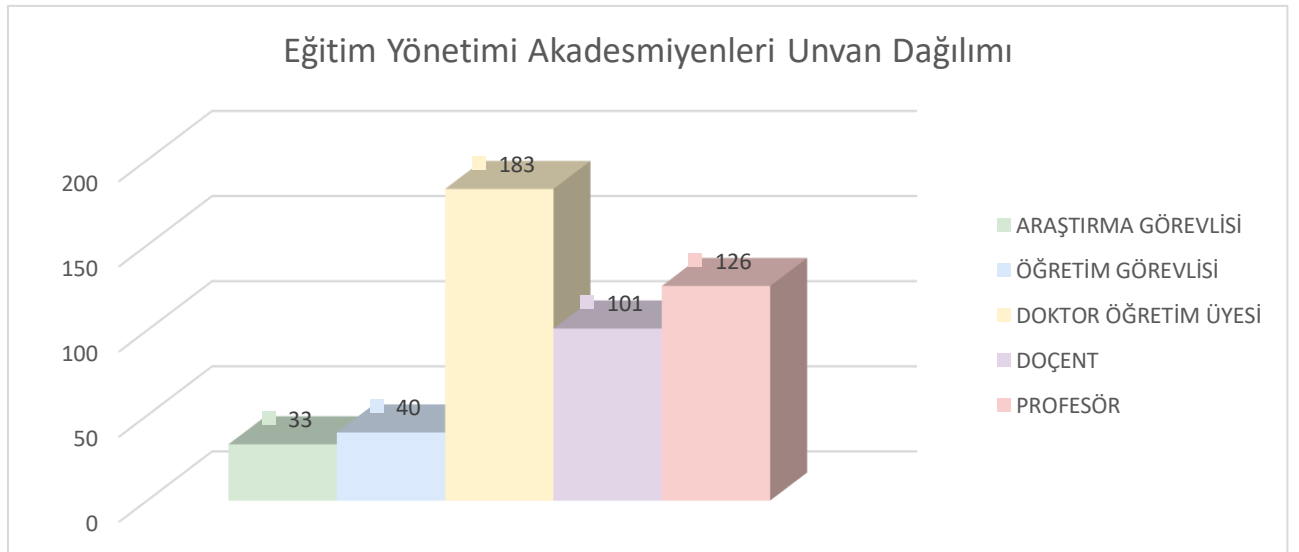
adreslerinden yararlanılmıştır. Nicel analizde evrenin tüm verilerine ulaşılarak örneklem seçme yoluna gidilmemiştir (Ocak-2020). Ancak YÖK Akademik sayfasında alanı “eğitim yönetimi” olarak belirtilmiş ama doktorasını henüz tamamlamamış olanlar evrenden çıkartılmıştır. Nicel verilere ait bilgiler Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. *Eğitim Yönetimi Doktora Mezunlarının Bulunduğu Üniversiteler*



Gazi Üni.	20	Kütahya Dumlupınar Üni.	5	Sakarya Üni.	3
Pamukkale Üni.	14	Muş Alparslan Üni.	5	Sinop Üni.	3
Akdeniz Üni.	13	Orta Doğu Teknik Üni.	5	Süleyman Demirel Üni.	3
Fırat Üni.	12	Siirt Üni.	5	Trakya Üni.	3
Gaziantep Üni.	12	Tokat Gaziosmanpaşa Üni.	5	Alanya Alaaddin Key. Üni.	2
Hacettepe Üni.	12	Trabzon Üni.	5	Ankara Yıldırım Beyazıt	2
İnönü Üni.	12	Van Yüzüncü Yıl Üni.	5	Artvin Çoruh Üni.	2
Ankara Sos. Bilimler Üni.	11	Yozgat Bozok Üni.	5	Bahcesehir Üni.	2

Anadolu Üni.	9	Balıkesir Üni.	4	Bartın Üni.	2
Dokuz Eylül Üni.	9	Bursa Uludağ Üni.	4	Bingöl Üni.	2
İstanbul Üni.	9	Ege Üni.	4	Çankırı Karatekin Üni.	2
Marmara Üni.	9	Erzincan Binali Yıldırım	4	Erciyes Üni.	2
Eskişehir Osmangazi Üni.	8	Giresun Üni.	4	Hakkari Üni.	2
Kırşehir Ahi Evran Üni.	8	Karamanoğlu Mehmetbey	4	İbn Haldun Üni.	2
Muğla Sıtkı Koçman Üni.	8	Kocaeli Üni.	4	İstanbul Gedik Üni.	2
Bolu Abant İzzet Baysal	7	Recep Tayyip Erdoğan Üni.	4	İstanbul Okan Üni.	2
Çanakkale O. M. Üni.	7	Sivas Cumhuriyet Üni.	4	İstanbul Teknik Üni.	2
Kahramanmaraş S. İ. Üni.	7	Zonguldak Bülent Ecevit	4	İzmir Ekonomi Üni.	2
Necmettin Erbakan Üni.	7	Afyon Kocatepe Üni.	3	İzmir Katip Çelebi Üni.	2
Ondokuz Mayıs Üni.	7	Ağrı İbrahim Çeçen Üni.	3	Uluslararası Kıbrıs Üni.	2
Adıyaman Üni.	6	Başkent Üni.	3	Antalya Akev Üni.	1
Atatürk Üni.	6	Düzce Üni.	3	Bayburt Üni.	1
Dicle Üni.	6	Fatih Sultan Mehmet V.Üni.	3	Boğaziçi Üni.	1
Karabük Üni.	6	Hatay Mustafa Kemal Üni.	3	Çukurova Üni.	1
Mardin Artuklu Üni.	6	İhsan Doğramacı Bilkent	3	Doğu Akdeniz Üni.	1
Mersin Üni.	6	İstanbul Aydın Üni.	3	Hasan Kalyoncu Üni.	1
Niğde Ömer Halisdemir Üni.	6	İstanbul Medeniyet Üni.	3	İstanbul Kültür Üni.	1
Uşak Üni.	6	İstanbul Sabahattin Zaim	3	İstanbul Medipol Üni.	1
Yıldız Teknik Üni.	6	Kastamonu Üni.	3	İstanbul Ticaret Üni.	1
Aksaray Üni.	5	Kıbrıs İlim Üni.	3	İzmir Demokrasi Üni.	1
Amasya Üni.	5	Kilis 7 Aralık Üni.	3	Jandarma Ve Sahil Aka.	1
Aydın Adnan Menderes Üni.	5	Maltepe Üni.	3	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üni.	1
Burdur M. Akif Ersoy Üni.	5	Manisa Celâl Bayar Üni.	3	Ordu Üni.	1
Harran Üni.	5	Munzur Üni.	3	Samsun Üni.	1
Kırıkkale Üni.	5	Nevşehir Hacı Bektaş Veli	3	Ted Üni.	1
TOPLAM	483				



Şekil 1. Eğitim yönetimi akademisyenlerin unvan dağılımı

Araştırmanın önemli bir değişkeni olan akademik kendileşme kategorileri Horta'nın (2013)'de yapmış olduğu sınıflama kullanılarak yapılmıştır. Tablo 6'ya göre 483 eğitim Yönetimi doktora mezunu akademisyenin Kriter Belirleme Tablosuna göre sınıflandırması yapılmıştır.

Tablo 6. Akademik Kendileşme Kategori Belirleme Kriterleri

	Akademisyen olarak doktora yaptığım üniversitede (Alma Mater) çalışıyorum.	Doktora sonrası ilk akademik pozisyonu (Dr. Öğretim üyesi olarak başladığı) başka üniversitede aldım.	Doktora yaptığım üni. dışındaki diğer üniversitelerde de diğer akademik pozisyonlarda çalıştım.	Doktora süresince ya da doktora sonrası öğrenim gördüğüm üniversite dışında başka bir üniversitede araştırma yaptım.	Doktora sonrasında şu ana kadar hep aynı üni. de görev yaptım.	Lisans, YL ve Dr. Eğitimlerinden en az birini yurt dışında yaptım.	Misafir öğretim üyesi olarak yurt dışında görev yaptım.
<i>Saf Kendileşmiş</i>	1	0	0	0	1	0	0
<i>Çakılı Kadro</i>	0	1	0	0	1	0	0
<i>Yarı Kendileşmiş</i>	1	1	1	0	0	0	0
<i>Mobil Kendileşmiş</i>	0/1	0/1	0/1	1	0/1	1	1
<i>Kendileşmemiş</i>	0	1	1	0	0	0	0

Akademik kendileşme çalışmalarında kendileşme kategorilerinde meydana gelen sınıflandırma farklı türlerde yapılmaktadır (Gorelova & Lovakov, 2016).

Akademisyenlerin:

- En az bir üniversite derecesini kendileşme olarak kabul edenler (Eells & Cleveland, 1935; Morichika & Shibayama, 2015; Roleda, Bombongan, Tan, Roleda, & Culaba, 2014; Sivak & Yudkevich, 2015; Sologub & Coupé, 2015),
- Lisans mezuniyetine göre sınıflama yapanlar (Clark & Larson, 1972; Eisenberg & Wells, 2000; Smyth & Mishra, 2013),
- Aldığı en yüksek dereceye göre kendileşmiş kabul edenler (Klemenčič & Zgaga, 2015; McGee, 1960; Sato, 1992; Shen, Xu, & Zhang, 2015) ve

- Doktora mezuniyetlerine göre kendileşme kategorilerini belirleyenler (Albarrán, Carrasco, & Ruiz-Castillo, 2014; Cruz-Castro & Sanz-Mene'ndez, 2010; Dutton, 1980; Hargens & Farr, 1973; Horta, Veloso, & Grediaga, 2010; Horta, 2013; Inanc & Tuncer, 2011; Pan, 1993; Wyer & Conrad, 1984) olmak üzere literatürde çeşitlilik göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada kendileşme kategorileri doktora mezuniyet dereceleri dikkate alınarak sınıflandırılmıştır. Çünkü üniversitelerde akademik kimliğin kazanıldığı ve kendileşmenin gerçekleştiği dönem doktora eğitim süreci olarak tanımlanmaktadır (Inouye & McAlpine, 2019).

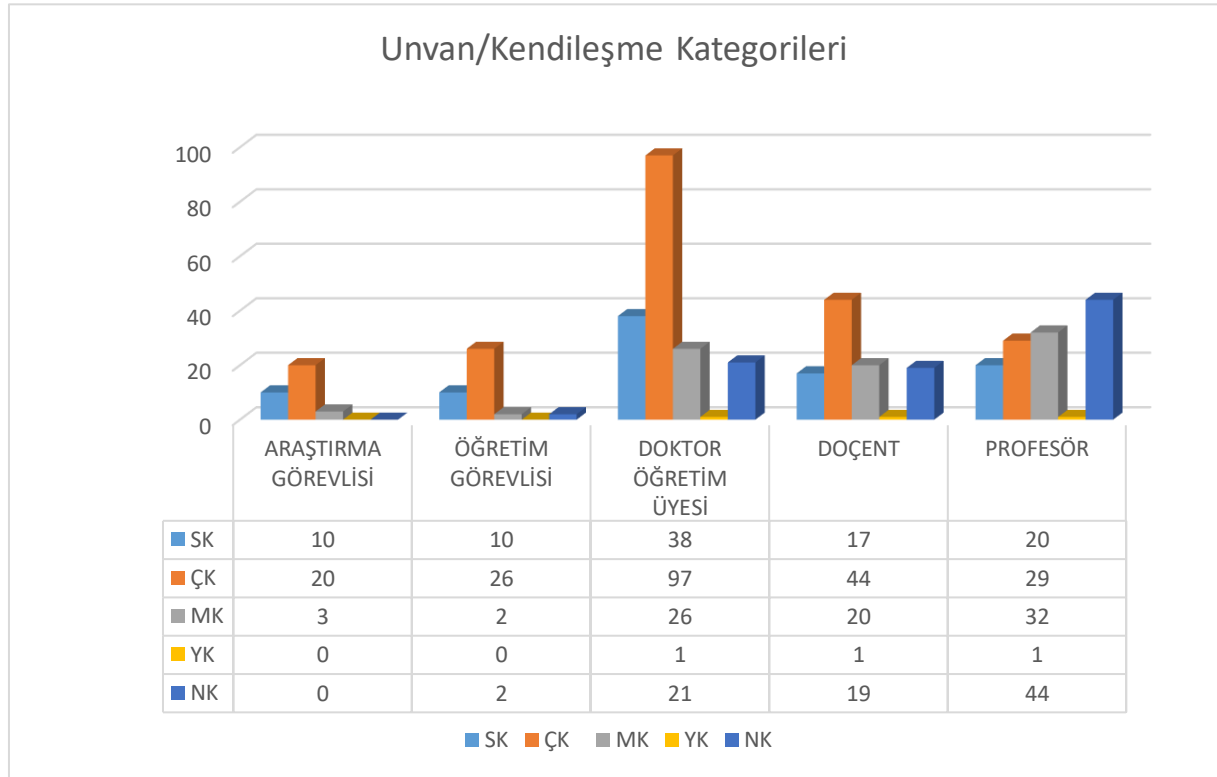
Tablo 7. *Kendileşme Kategorileri*

Kendileşme Kategorileri	SK	ÇK	MK	YK	NK	Toplam
A (SK, ÇK, MK, YK, NK)	95	216	83	3	86	483
B (SK, ÇK, NK)	105	254	0	0	124	483
C (Cos, Loc)	314	0	169	0	0	483
D (SK, NK)	105	0	0	0	378	483

**SK(Saf Kendileşmiş), ÇK(Çakılı Kadro), MK(Mobil Kendileşmiş), YK(Yarı Kendileşmiş), NK(Kendileşmemiş), Cos(Kozmopolitan), Loc(Lokal)*

- Horta (2015)'nin sınıflandırmasına göre düzenlenmiş kendileşme kategorileridir. Bu sınıflandırma, Saf kendileşmiş (SK), Çakılı Kadro (ÇK), Mobil kendileşmiş (MK), Yarı kendileşmiş (YK) ve Kendileşmemişleri (NK) içerir.
- SK ve MK'nın Eğitim Yönetimi anabilim dallarından uygun olmaması nedeni ile kendileşme üç kategori olarak sınıflandırılmıştır. Bunlar; Saf kendileşmiş (SK), Çakılı Kadro (ÇK), ve Kendileşmemişlerdir (NK).
- Bu sınıflandırmada ise Saf kendileşmiş (SK) ve Çakılı Kadro (ÇK) daha hareketsiz bir grup olduğu için Lokal (Loc), Mobil kendileşmiş (MK) ve Kendileşmemişler (NK) de daha hareketli bir grup olduğu için kozmopolitan (cos) olarak tanımlanmaktadır.
- En yalın hali ile kendileşme, Kendileşmişler ve Kendileşmemişler olarak iki kategoride değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel analiz kısmında B sınıflandırılması olan üçlü kendileşme kategorisi baz alınarak analizler yapılmıştır.



Şekil 2. Eğitim yönetimi akademisyen evreni - *SK: saf kendileşmiş, ÇK: çakılı kadro, MK: mobil kendileşmiş, YK: yarı-kendileşmiş, NK: kendileşmemiş

Şekil 2’de görüldüğü üzere YK (Yarı Kendileşmiş) akademisyenlerin tüm evrendeki sayısı üç kişi olduğu için bu üç kişi SK (Saf Kendileşmiş) olarak değerlendirilmiştir. MK (Mobil Kendileşmişler) literatürde sadece doktora eğitimleri sırasında aldıkları başka üniversite araştırma deneyimi olarak tanımlanmaktadır. Araştırma sorusunda bakılmak istenen hareketlilik ise daha geniş kapsamlıdır.

Akademisyenlerin:

- Lisans, yüksek lisans ya da doktora eğitimlerinden herhangi birini yurt dışında yapmış olmak,
- Doktora eğitimleri esnasında araştırma amaçlı yurt dışı üniversiteleri araştırma projelerinde yer almak,
- Doktorada yeterli sonrası yurt dışı araştırmalarına katılmış olmak,
- Doktora sonrası post-doc eğitimlerine katılmış olmak,
- Yurtdışı üniversitelerinde öğretim üyesi değişim programına katılmış olma durumları akademisyenlerin hareketlilik değişkeni olarak çalışmada ele alınmıştır. Ayrıca

akademisyenlerin mobil (hareketli) olma durumu bir kendileşme kategorisi olarak değil bağımsız bir başka değişken olarak ele alınmıştır.

Tablo 8. *Nicel Veri Analizinde Yer Alan Akademisyenlerin Betimsel Özellikleri*

Özellikler	f	%
Cinsiyet	Kadın	150
	Erkek	333
Unvan	Araştırma Görevlisi	33
	Öğretim Görevlisi	40
	Dr. Öğretim Üyesi	183
	Docent	101
	Profesör	126
Kendileşme Kategorileri	Saf Kendileşmiş	105
	Cakılı Kadro	254
	Kendileşmemiş	124
Bölge	İç Anadolu	129
	Doğu Anadolu	58
	Karadeniz	63
	Akdeniz	45
	Ege	62
	Marmara	81
	Güneydoğu Anadolu	45
Doktora yaparken üniversitede çalışma	Evet	293
	Havır	190
Deneyim (Çalışma Süresi-Yıl)	0-10	256
	11-20	129
	21-30	80
	31-40	17
	41-50	1
Hareketlilik	Var	91
	Yok	392
Toplam		483
		100%

3.3. Veri Toplama Araçları

Karma araştırma yöntemlerinden yakınsak desenin kullanıldığı araştırmada nitel ve nicel veri analiz işlemleri eş zamanlı ancak ayrı olarak yürütülmüştür. Nitel veriler için Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu (YYGF) kullanılmıştır (Ek 1). Nicel veriler için ise akademisyenlerin bibliometrik verileri kullanılmıştır. Bibliometrik verilerin elde edilmesinde kişisel beyan yerine tüm akademisyenlerin verilerinin yer aldığı YÖK Akademik sayfasından elde edilmiştir. Araştırmacı tarafından geliştirilen “YÖK Akademik İnceleme Formu (YAIİF)” ile akademisyenlerin akademik kendileşme kategorileri, makale, bildiri, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik verileri elde edilmiştir. “Google Akademik

İnceleme Formu (GAİF)” ile de eğitim yönetimi alanı öğretim üyelerine ait h-indeks verileri toplanmıştır. Tablo9’da alt problemlere ait veri toplama araçları kullanılmıştır.

3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları

Araştırmanın alt problemleri doğrultusunda YÖK Akademik İnceleme Formu (YAİF) ve Google Akademik İnceleme Formu (GAİF) nicel verilerin toplanması için kullanılmıştır. Geliştirilen formlar ile Yükseköğretim Kuruluna bağlı YÖK Akademik veri tabanından veriler bir Excel tablosunda birleştirilmiştir. YÖK Akademik veri tabanı arama kısmına “eğitim yönetimi” anahtar kelimesi yazılarak öncelikle alanlarını eğitim yönetimi olarak tanımlamış akademisyenler tespit edilmiştir. Belirlenen 511 kişiden 480 kişinin eğitim yönetimi alanında doktora yaptıkları tespit edilmiştir. 2. Arama terimi olarak “eğitim” sözcüğü kullanılarak daha geniş bir tarama yapılmıştır. İkinci arama sonrası alanını eğitim yönetimi olarak belirtmemiş ancak eğitim yönetimi doktora mezunu 3 kişi daha veri tabanına eklenerek 483 kişiye ulaşılmıştır.

3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak nitel analizde eş zamanlı olarak görüşme rehber formu kullanılmıştır. Görüşme rehber formu altı bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler sırası ile kişisel bilgiler, çalıştığı üniversite ile ilgili bilgiler, akademik kariyer süreçlerine ilişkin genel değerlendirmeler, akademik kariyer sermayesine ilişkin düşünceler, akademik kendileşme kavramına ve etkilerine ilişkin düşünceler ve bilgi değişim sıklığı ve yönüne ilişkin düşüncelerden oluşmaktadır. Görüşme rehber formu ile ilgili akademik kendileşme ilgili alinyazın taranmış ve uzman görüşleri alınarak son şekli verilmiştir (Ek 1).

Tablo 9. *Araştırma Alt Problemlerinde Kullanılan Veri Toplama Araçları*

Araştırma Problemleri/Alt Problemleri	Veri Toplama Aracı	Veri Kaynağı	Analiz Türü
1. Türk yükseköğretim sisteminde “Eğitim Yönetimi” alanındaki öğretim üyelerinin “Akademik Kendileşme” durumları ve akademik kendileşmenin kariyer süreçlerine etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
1.a. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme durumları; “Akademik Kariyer Yönetimine” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
1.b. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme durumları; “Akademik Kariyer Basamaklarına” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
1.c. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme durumları; “Akademik Kariyer Başarısına” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
1.d. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme durumları; “Akademik Kariyer Sermayesine” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
1.e. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme durumları; “Bilimsel Üretkenliğe” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
1.f. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin akademik kendileşmenin sebeplerine ilişkin görüşleri nelerdir?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
1.g. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin akademik kendileşmenin sonuçlarına ilişkin görüşleri nelerdir?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
1.h. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin akademik kendileşmenin akademik kültüre etkisine ilişkin görüşleri nelerdir?	YYGF	Katılımcı Görüşü	Nitel
2. Türk yükseköğretim sisteminde Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik özellikleri, bilimsel üretkenlik göstergelerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?	YAİF GAİF	YÖK/Google Akademik	Nicel
2.a. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden h-indeksi anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?	GAİF	Google Akademik	Nicel
2.b. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden yönetilen tez sayısını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?	YAİF	YÖK Akademik	Nicel
2.c. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden proje sayısını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?	YAİF	YÖK Akademik	Nicel
2.d. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden yayınladıkları kitap sayısını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?	YAİF	YÖK Akademik	Nicel
2.e. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden makale sayısını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?	YAİF	YÖK Akademik	Nicel
2.f. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme durumu, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden bildiri sayısını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?	YAİF	YÖK Akademik	Nicel

3.4. Araştırmanın Uygulama Süreci

Araştırmanın nitel ve nicel verilerin toplanması eş zamanlı olarak gerçekleştirilmiştir. Nitel veriler görüşme (mülakat) yolu ile elde edilmiştir. Görüşmeler için geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu sayesinde önceden hazırlanan konu başlıklarına sadık kalarak ve konunun kapsam geçerliliğini kaybetmeden soruları sorma ve daha ayrıntılı bilgi alma imkânı bulunmuştur (Yıldırım & Şimşek, 2005). Nitel verilerin toplanması için evreni en iyi şekilde temsil edecek maksimum çeşitlilikte belirlenen akademisyenlere e-posta ve telefon yolu ile ulaşılmıştır. Gerekli izinler alınarak görüşme için randevu tarihi belirlenmiştir. Evreni temsil etmesi için bölgesel dağılım dikkate alınarak Türkiye'nin dört bir yanından yükseköğretim konusunda alanda çalışmaları bulunan kişiler ile görüşme randevuları alındı. Görüşmeler şu öncelik sırasına göre:

1. Yüz yüze randevu,
2. Coğrafi olarak yüz yüze görüşme imkânı olmadığı alanlarda Skype, whatsapp... vb. görüntülü görüşme imkânı sağlayan multimedya araçları,
3. Bu araçlara erişim imkânı olmayan yerlerde ise telefon konuşmaları ile görüşmeler gerçekleştirildi.

Katılımcılar ile görüşmeler Mayıs-Eylül 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 45-60 dakika arasında sürmüştür. Bazı katılımcılar ile birden fazla görüşme gerçekleştirerek konunun en iyi şekilde anlaşılması sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışma grubundan bir katılımcı hariç diğerleri ses kaydına izin vermiştir. Katılımcı görüşmelerinden elde edilen veriler bire bir ve aslına uygun olarak çözümlemeleri yapılmıştır. Çalışmaya katılan katılımcılar kendileşme kategorilerine uygun olarak; SK, CK, MK, NK kısaltmalarının numaralandırılması şeklinde kodlanmıştır.

Nicel verilerin toplanmasında hangi verilerin toplanacağına yön vermesi amacıyla oluşturulan inceleme formları kullanılmıştır. Türk yükseköğretim sisteminde kayıtlı olan Eğitim Yönetimi alanı doktora mezunlarının verileri YÖK Akademik sisteminden Haziran 2019 tarihinde çekilmiştir. Ocak 2020 tarihinde ise YAİF ile elde edilen veriler tekrar taranmıştır. Yapılan güncel tarama ile önceki çekilen verilerin kontrolü ve akademisyenlerde meydana gelen veri değişiklikleri kontrol edilmiştir. Akademisyenlerin Ocak 2020 tarihli verileri ile analizler yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Eş zamanlı yürütülen nicel ve nitel veri analizi iki başlık altında verilmiştir.

3.5.1. Nitel Verilerin Analizi

Nitel araştırma veri analizi; verilerin analiz için hazırlanmasını ve organize edilmesini, daha sonra kodlamalar yapılması ve bu kodların birleştirilmesi ile temalar oluşturmayı ve son olarak veriyi şekiller, tablolar ile tartışmayı içerir (Creswell, 2015). Bu çalışmada Tablo10'da özetlendiği gibi; not alma, notların yazılması ve karşılaştırma matrislerinin oluşturulması gibi detaylandırılan basamaklar kullanılmıştır (Huberman & Miles, 1994).

Tablo 10. Veri Analizi Stratejileri

Veri Analizi Stratejileri	
Analitik Strateji	Huberman & Miles, 1994
Taslak fikirler oluşturma	Alan notları içindeki uç notları yazma
Notlar alma	Notlardaki yansıtıcı pasajları yazma
Alan notlarını özetleme	Alan notları ile ilgili bir özet sayfa tasarlama
Kelimelerle çalışma	Metaforlar oluşturma
Kodların belirlenmesi	Kodlar hatırlatıcı notlar yazma
Kodları temalara indirgeme	Modelleri ve Temaları not alma
Kodların frekansını hesaplama	Kodların frekansını hesaplama
Kategorilerle ilişki kurma	Faktör, değişkenler arası ilişkileri not alma, kanıtlarla ilgili mantıksal bir zincir kurma
Verileri sunma	Benzerliklerini ve farklılıklarını elde etme

(Creswell & Plano Clark, Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi, 2015)

Yapılan nitel analizde QSR NVivo-11 (<http://qsrinternational.com>) programı kullanılmıştır. NVivo veri tabanı ve dosyaları tek bir dosyada bir arada saklayarak güvenliği sağlanmış, düzenli bir depolama sistemi ile verilerin kolaylıkla kodlanmasını ve kategorize edilmesini sağlamıştır. Kullanılan program sayesinde - coding and retrieving - işlemleri kolaylıkla yapılmıştır. Bu işlev, nitel araştırma metodolojisindeki bağlamsızlaştırma (decontextualisation) ve yeniden-bağlamsallaştırma (recontextualization) süreçlerine karşılık gelmektedir. Kodlama işlemlerinden sonra NVivo-11 programı ile bağlamsızlaştırma ve yeniden-bağlamsallaştırma kolaylıkla yapılmıştır (Saillard, 2009). Ayrıca kodlamalar yapılırken araştırmacı tarafından önemli görülen; kodlar, temalar veya dokümanlarla ilişkili hatırlatıcı notlar (memo) özelliği sayesinde yazılması araştırmanın

geçerliliği ve güvenilirliği açısından oldukça işlevsel olmuştur. Araştırmaya katılan katılımcılar akademik kendileşme kategorilerine göre kodlanmıştır. Akademik kendileşmede çalışmamız çerçevesinde ele alınan Saf Kendileşmişler-*Pure Inbreeds*- (SK1, SK2...), Çakılı Kadro-*Adherents*- olarak bilinenler (ÇK1, ÇK2...) Kendileşmemiş-*Non-Inbreeds*- akademisyenler de (K1, K1...) olacak şekilde kodlanmıştır. Bulgular yazılırken ve tezin genelinde bu kodlar kullanılmıştır.

Nitel veride örneklem belirlenirken maksimum çeşitlilik yöntemi ile görüşme yapılacak grup belirlenmiş ve devamında ilgili kişileri tanıyan kişileri tanıyan bilgi bakımından zengin olduğunu ifade eden katılımcılar aracılığı ile kartopu örnekleme ile yeni kişiler de eklenmiştir.

Nitel verilerin gösteriminde iki unsur kullanılmıştır. Bunlardan birincisi; tanımlanmış satır ve sütunlardan oluşan matrisler ve aralarında bağlar bulunan “boğum noktaları” dizilerinin ortaya koyduğu ağ yapıları oluşturmaktadır (Huberman & Miles, 2019).

3.5.2. Nicel Verilerin Analizi

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile kullanılan istatistiksel yöntemdir (Gamgam & Altunkaynak, 2017). Regresyon analizlerinin başında doğrusal regresyon analizi gelmektedir. Doğrusal regresyon analizinin temel varsayımı bağımlı değişkenin normal dağılım göstermesidir. Bu her zaman mümkün olmadığı için bazı dönüşümler ile değişkende normallik sağlanmaya çalışılır. Ancak bu durum her zaman mümkün değildir (Agresti, 1996). Sayıma dayalı olan veriler genellikle belirli bir zaman aralığında ya da belirli bir yerde gerçekleşen ve negatif değer içermeyen verilerdir (King, 1988). Sayıma dayalı verilerin analizinde doğrusal regresyon analizi yöntemlerini kullanmak yanlış sonuçlar ortaya çıkmasına neden olabilir (Kaya, 2010). Bu nedenle regresyon analizlerinde varsayımların karşılanması yanlış parametre tahminlerinin önüne geçecektir.

Sayıma dayalı verilerin en başında Poisson regresyon (PR) analizi gelmektedir. Birbirinden bağımsız olarak elde edilen verilerde Poisson dağılımının temel varsayımı varyans ile ortalamanın birbirine eşit olma durumudur. Sayma verilerinde ise her zaman varyans ortalamaya eşit değildir (Yeşilova, Kaydan, & Kaya, 2010). Sayma verilerinde genellikle varyansın ortalamadan büyük olması durumunda aşırı yayılım (overdispersion), küçük olması durumunda az yayılım (underdispersion) göstermektedir. Aşırı yayılım genellikle

heterojenliğin olmaması (heterosdacity) ve çok fazla sıfır olması (zero-inflated) gibi durumlardan kaynaklanmaktadır (Coxe, West, & Aiken, 2009). Kullanılan regresyon analizler de bu durumlar ile bağlantılı olarak değişiklik göstermektedir:

Verilerde aşırı yayılım olması durumunda Poisson regresyon analizi yerine negatif binomiyal (NB) veya genelleştirilmiş Poisson (GP) regresyonları kullanılmaktadır (Sileshi, 2008).

Sıfır değerlerinin fazla olduğu veri setinde ise sıfır değer ağırlıklı Poisson (Zero Inflated Poisson=ZIP) regresyonu, sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal (Zero Inflated Negative Binomiyal=ZINB) regresyonu, sıfır değer ağırlıklı genelleştirilmiş Poisson (Zero-Inflated Generalized Poisson Regression = ZIGP) regresyonu ve Hurdle (Poisson Hurdle ve NB Hurdle) regresyonu kullanılmaktadır (Soygüder, Yesilova, & Bora, 2017).

Sayma dayalı verilerde küçük veri setinin çok fazla olmasından kaynaklı sağa çarpık bir dağılım göstermektedir. Sayma verilerinde hangi regresyon analizinin kullanılacağı şu sıra takip edilerek karar verilmektedir:

Öncelikle varyansın ve ortalamanın değerlerine bakılır. Varyansın ortalamaya eşit olması durumunda (equidispersion) Poisson regresyonu kullanılır.

Eğer veri aşırı yayılım gösteriyor ise negatif binomiyal (NB) ya da Genelleştirilmiş Poisson (GP) analizlerinin kullanılması daha uygun olmaktadır (Yip & Yau, 2005; Jansakul, 2005). Aşırı yayılımın olup olmadığını; olabilirlik oranı (likelihood ratio=LR), khi-kare dağılımı gösteren Wald t, ve Lagrange Çarpanı (Lagrange Multiplier =LM) ile kontrol edilebilir.

Poisson dağılımında beklenenden fazla sıfır olması durumunda sıfır değer ağırlıklı regresyon analizleri kullanılır. Sıfırlar ise sayma verilerinde sistematik sıfır ve şansa bağlı sıfır olarak yer almaktadır. Örneğin Web of Science'dan (WoS), Google Akademik'ten akademisyenlerin h-indeks verileri alınırken WoS da hiç hesabı olmayan akademisyenlerin de h-indeksleri sıfır (sistematik sıfır) olurken diğer yandan hesabı olup da hiç atıf almamış akademisyenlerin de h-indeksleri sıfır (şansa bağlı sıfır) olabilmektedir. Sıfır oranlarının ne kadar olması gerektiğine dair net bir bilgi olmamasına karşın, (Kaya, 2010), çalışmalarda en az sıfır oranının %21,6 (Böhning , Dietz, Schlattmann , & Mendonça, 1999) olduğunu, en çok sıfır oranının ise %95,8 (Zorn, 1996) olduğu belirtilmektedir.

Sıfır değerlerinin hem az olduğu hem de çok olduğu durumlarda kullanılan bir diğer yöntem ise Hurdle regresyon analizidir. Hurdle modelin ZIP modellerden farkı sadece sistematik sıfırları kullanarak analiz yapmasıdır.

NB Hurdle ile Poisson Hurdle ve ZINB ile ZIP regresyonları iç içe (nested) modellerdir (Zorn, 1996). İç içe modelleri karşılaştırmak için; olabilirlik oran (Log Likelihood=LR) testi, iç içe olmayan (non-nested) modelleri karşılaştırmak için tüm modelleri birbirleri ile karşılaştırmak için AIC, AICc, BIC testleri ve tüm modelleri birbirleri ile ikili karşılaştırma yapmak için Vuong testi kullanılmaktadır.

Çalışmada akademisyenlerin bilimsel üretkenlikleri ile ilgili akademik kendileşme ve diğer yordayıcı değişkenlerin etkisine bakılmaktadır. Kullanılan bilimsel üretkenlik verileri yapısal olarak farklılık göstermesi nedeni ile her bir kullanılan bilimsel üretkenlik bağımlı değişkeni için hangi modelin kullanılması gerektiğine yapılan analizler ile karar verilerek uygun olan regresyon modeli kullanılacaktır.

Poisson regresyon analizinde:

- a) Doğrusal regresyon analizinde $\exp(b)$ ne kadar artar ise bağımlı değişken o kadar **artı** birim artmakta iken Poisson analizinden $\exp(b)$ ne kadar artıyor ise y bağımlı değişkeni o kadar **kat** artış göstermektedir.
- b) Poisson regresyon analizinin temel varsayımı varyans=mean olduğunda uygulanır. Ancak bu durumda eşitlik yok çok az bir farklılık var ise bu durum robust değerleri alınarak düzeltilebilir. Ama varyans>mean dan oldukça büyük ise aşırı yayılım olduğunu gösterir ki bu durumda negatif binomiyal kullanılır (Malakar, 2017).

Araştırma analizleri R programı kullanılarak yapılmıştır (Team, 2015). Uygun modeller için MASS (Venables & Ripley, 2002) paketinde bulunan glm.nb() ve pscl (Zeileis, Kleiber, & Jackman, 2008) paketindeki zeroinfl() fonksiyonları kullanılmıştır. Loeys, Moerkerke, De Smet, & Buysse (2012) anlatımında kullandığı kodlar ile analiz yapılmıştır. Araştırmanın nicel analizinde kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler Tablo 11’de özetlenmiştir.

Tablo 11. Veri Kümesini Oluşturan Değişkenler

Değişkenler	Değişken Türü	Veri Kaynağı	Veri Tipi	Açıklama	Değerler
h_indeks	Bağımlı	Google Akademik	Tam Sayı	Akademisyenlerin h indeksi	Sürekli
yonetilen_tezler	Bağımlı	YÖK Akademik	Tam Sayı	Akademisyenlerin yönettiği tez sayısı	Sürekli
kitap	Bağımlı	YÖK Akademik	Tam Sayı	Akademisyenlerin yazmış oldukları kitap sayısı	Sürekli
makale	Bağımlı	YÖK Akademik	Tam Sayı	Akademisyenlerin yazmış oldukları kitap sayısı	Sürekli
bildiri	Bağımlı	YÖK Akademik	Tam Sayı	Akademisyenlerin yazmış oldukları kitap sayısı	Sürekli
inbreeding	Bağımsız	YÖK Akademik	Kategorik	Akademisyenlerin Kendileşme Kategorileri	1=Saf Kendileşmiş 2=Çakılı Kadro 3=Kendileşmemiş
cinsiyet	Bağımsız	YÖK Akademik	İkili	Akademisyenlerin Cinsiyeti	0=Kadın; 1=Erkek
deneyim	Bağımsız	YÖK Akademik	Tam Sayı	Doktora sonrası üniversitede çalışma yılları	Sürekli
mobility	Bağımsız	YÖK Akademik	İkili	Eğitim yada araştırma amaçlı yurt dışı deneyimi olup olmama durumu	1=Var 0=Yok
unvan	Bağımsız	YÖK Akademik	Kategorik	Akademisyenlerin akademik unvanları	1=Ar_Gor 2=Ogretim_Gorevlisi 3=Dr_Ogr_Uyesi 4=Docent 5=Prof
gorev	Bağımsız	YÖK Akademik	İkili	Doktora sürecinde üniversitede araştırma görevlisi olma durumu	1=Var 0=Yok

3.6. Geçerlik ve Güvenilirlik

Geçerlik ve güvenilirlik bir araştırmanın doğrulanabilirliğinin kanıtları olarak gösterilmektedir. Geçerlik, çalışmanın bulgularının doğru olması, güvenilirlik ise yapılan çalışma tekrarlandığında aynı sonuçların elde edilmesi ile ilgili bir kavramdır (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Yapılan çalışmada uygulama basamaklarının detaylı olarak araştırmada yer alması ve çalışmanın tekrarlanabilirliği geçerlik ve güvenilirliğin en önemli kanıtı olmaktadır (Guba & Lincoln, 1994). Araştırmanın iç geçerliliğini artırmada kullanılan en güvenli yollardan bir

tanesi de çalışmada çeşitleme / üçgenleme (triangulation) yönteminin kullanılmasıdır (Miles, Huberman, & Saldana, 2019). Karma bir araştırma olması ve araştırma sorularının nitel-nicel yönden ayrı ayrı değerlendirilmesi ve sonuç aşamasında karşılaştırmalı olarak birleştirilmesi tamamlayıcı bulgulara ulaşmayı ve araştırma sonucunu güçlendirmeyi sağlamaktadır (Thurmond, 2001). Bu sayede bir yöntemden elde edilen veriler diğer yöntemdeki veriler ile karşılaştırılabilmektedir (Holloway & Wheeler, 1996). İki farklı yöntemin kullanılması ile bir yöntemin zayıflıkları diğer yöntemin güçlü yönleri ile giderilmektedir (Mays & Pope, 2000; Streubert & Carpenter, 2011).

Nicel verilerin analizinde sayma verileri için çoklu veri kaynakları kullanılmıştır. Verilerin kapsamlı bir bakış açısı oluşturması ve birbirleri ile doğruluğunu kontrol etmek için akademisyenlerin bilimsel üretkenlik ile ilgili verileri Web of Science, Google akademik ve YÖK akademik sayfalarından ayrı ayrı çekilerek karşılaştırma yapılmıştır. Bu da verilerin güvenilirliği için önemli bir kanıt olmaktadır.

Sayma verilerine dayalı yapılan regresyon analizlerinde kullanılan doküman analizi/bibliometrik analiz yöntemleri bilimsel veri tabanlarına dayalı geçerli ve güvenilir yöntemlerdir. Veri tabanlarının sabit ve güncellenebilir olması nedeni ile çalışmanın sonraki zamanlarda tekrarlanabilmesi koşulu güvenilirliği artırmaktadır (Colepiccolo, 2015).

Nitel araştırmanın geçerliği nicel araştırmalarda olduğu gibi istatistiksel analizler ile yapılmamaktadır. Bu anlamda araştırmacının iyi güvenilir sonuçlara ulaştığını söylemesi yeterli bir kanıt olmamaktadır. Araştırma için en temel doğrulama genel algıdan ziyade gerçeğe yakın sağlam kanıtları gerçekleştirecek zaman ve beceriye sahip olmaktır (Firestone, 1990). Bu anlamda nitel araştırmada doğrulamayı nitel araştırmanın nesnelliği, güvenilirliği, iç geçerliliği, dış geçerliliği ve kullanım uyumluluğu başlıklarında değerlendirebiliriz (Smith, 1990).

Yapılan araştırmanın nitel analiz kısmı tüm basamakları nitel veri analizi kısmında adım adım anlatılmaktadır. Açıkça anlatılan işlem basamaklarına dair yapılan görüşmenin ses kayıtları, çözümlemeleri, NVivo veri seti ve diğer tüm dokümanları araştırmacı tarafından saklanmaktadır. Bu durum ise araştırmanın *nesnelliği ve doğrulanabilirliği* için yeterli kanıtları oluşturmaktadır.

Nitel analizin *güvenilirliği* için; oluşturulan kod listesi ve temalar, eğitim yönetimi alanında yükseköğretim konularında çalışmış uzman iki kişiye verilerek değerlendirmeleri istenmiştir. Nvivo programı diğer kullanıcıların oluşturulan tema ve kodların diğer

kullanıcılara da tanımlanarak tekrar kodlanmasına olanak vermekte ve bu işlem sonucunda uyum yüzdesine bakmaktadır. Miles & Huberman'ın (1994) uyum yüzdesi formülünden yararlanılan program şu formülü kullanmaktadır:

$$\text{Güvenilirlik katsayısı} = \left(\frac{\text{Görüş birliği}}{\text{Görüş birliği} + \text{Görüş ayrılığı}} \right) \times 100$$

Güvenilirlik katsayısı (uyum yüzdesi) Yıldırım & Şimşek'e (2005) göre %70'in üzerinde ise; Miles & Huberman'a (1994) göre ise %80'in üzerinde olması durumunda oluşturulan tema ve kodların kullanılabileceğini belirtmektedirler. İki uzman kodlayıcının arasındaki uyum yüzdesi 6 ana temaya göre hesaplandığında; birinci tema için %82, ikinci tema için %90, üçüncü tema için %92, dördüncü tema için %98, beşinci tema için %88, altıncı tema için %100 olarak bulunmuştur. Güvenirlik katsayısı araştırmanın temalarının tamamı için hesaplandığında ise %91,7 olarak bulunmuştur. Bu durumda yapılan işlemlerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Nitel araştırmaların iç geçerliliğinde çalışmanın inanılrlığı önemli olmaktadır. Yapılan araştırmada inanılrlığı sağlamak için iki yöntem tercih edilmiştir. Bunlardan birincisi uzun süreli etkileşim; görüşmeler birden fazla yapılarak katılımcılar ile uzun süreli etkileşim kurulmaya çalışılmıştır. Ayrıca yapılan görüşmelerin çözümlemeleri kendilerine gönderilerek katılımcı teyidi sağlanmıştır. Araştırmanın dış geçerliliği için ise katılımcı profili ve nitel araştırma bulguları detaylı olarak anlatılarak sonuçların diğer kişi ve durumlara aktarılabilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bu anlamda nitel araştırma sürecini doğrulamak için kullanılan yöntemler Tablo 12'de özetlenmiştir.

Tablo 12. *Nitel Araştırmanın İnandırıcılığı İçin Kullanılan Yöntemler*

Faktör	Nitel versiyon	Yöntemler
Nesnellik/Doğrulanabilirlik	Onaylanabilirlik: Çalışmanın genel yöntemleri açıkça ve detaylı bir biçimde tanımlanmış mı?	Üçgenleme Detaylı anlatım Önyargılardan arınma
Güvenilirlik/Denetlenebilirlik	Güvenilebilirlik: Çalışma benzer katılımcılar ile tekrarlandığında benzer sonuçlara gidilebilir mi?	Veri setinin saklanması Literatür Uyum yüzdesi
İç geçerlik/Özgünlük	İnanılrlık: Sonuçlar ne kadar inandırıcı/tutarlı?	Uzun süreli etkileşim Katılımcı teyidi Üçgenleme
Dış geçerlik/Uygunluk	Aktarılabilirlik: Bulgular diğer kişi ve durumlara aktarılabilir mi?	Amaçlı örneklem Üçgenleme

Nitel analizlerle elde edilen temalar ve kodlar alandaki ilgili kuramlar ile anlamlı bir yapı oluşturmuşlardır. Nitel analizlerin başından sonuna kadar eğitim yönetimi alanından tez izleme komitesi ve nitel görüşme yapılan kişiler dışında özellikle nitel araştırma yönetm ve tekniklerinde uzman iki kişiden gözden geçirmesi istenmiştir. Bu durum çalışmayı gözden geçirmek ve ileride tekrarlamak isteyen bir araştırmacıya destek olacağından çalışmanın geçerliliğini artırmaktadır (Miles, Huberman, & Saldana, 2019).

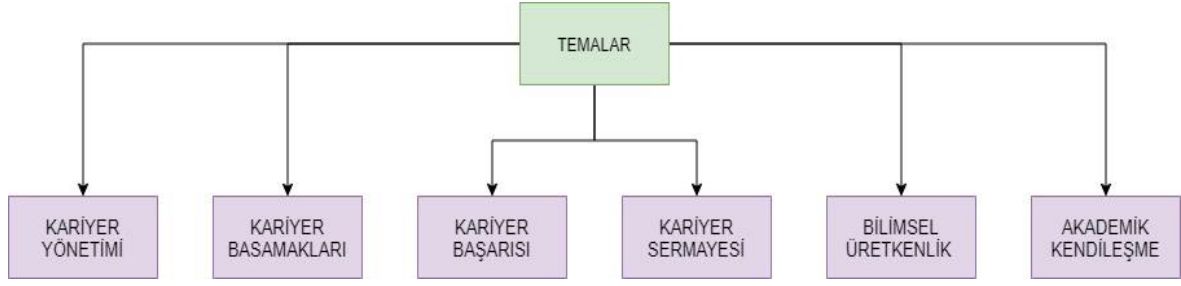
BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde nitel ve nicel veri analizi sonucu elde edilen bulgular, yerli ve yabancı literatürde yer alan sonuçlar ile ilişkilendirilerek yorumlara yer verilmiş ve tartışılmıştır. Araştırmada öncelikle nitel veri analizi sonucundan elde edilen bulgular tartışılmıştır. İkinci aşamada ise nicel veri analizine dayalı bulgular sunulmuştur. Bulgular araştırma problemleri ile birlikte incelenmiştir.

4.1. Nitel Veri Analizi Sonuçlarına Dayalı Bulgular ve Yorumlar

Nitel veri analizine dayalı bulgular, görüşmelerden elde edilen veriler doğrultusunda 6 ana temadan oluşmaktadır (Şekil3). Metin içerik analizi ile katılımcıların cevapları değerlendirilmiş; temalar, alt temalar ve kodlamalara ulaşılmıştır. Çalışmada nitel analiz sonucu oluşan tema ve kodlar, literatür ile uyum gösteren kariyer kuramları çerçevesinde incelenmiştir. Akıllı kariyer kuramı (Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995) ve sınırsız kariyer yaklaşımı ile paralellik gösterdiği görülen temaların kodları bu kuramların etrafında oluşturulmuş ve değerlendirmeler bu kuramların felsefi bakış açısı üzerinden yapılmıştır. Veriler analiz edilirken zaman zaman kendileşme ile ilgili kategorilerden daha az hareketli olan saf kendileşmiş ve çakılı kadro kendileşmişler (SK+CK) grubu “hareketsiz” - “lokal” olarak değerlendirilip birlikte gruplandırılırken kendileşmemiş ve mobil kendileşmiş (NK+MK) kategoriler birlikte “hareketli” - “kozmopolitan” olarak diğer grubu oluşturmaktadır (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015; Sivak & Yudkevich, 2012; Gouldner, 1957). Temaların gösterimi ve anlatımında her bir temanın oluşturduğu alt tema ve kodlar şekil olarak temanın başında verilmiştir. Ayrıca her temanın ilişkili olduğu problem cümlesi ile birlikte bulgular sunulmaktadır.

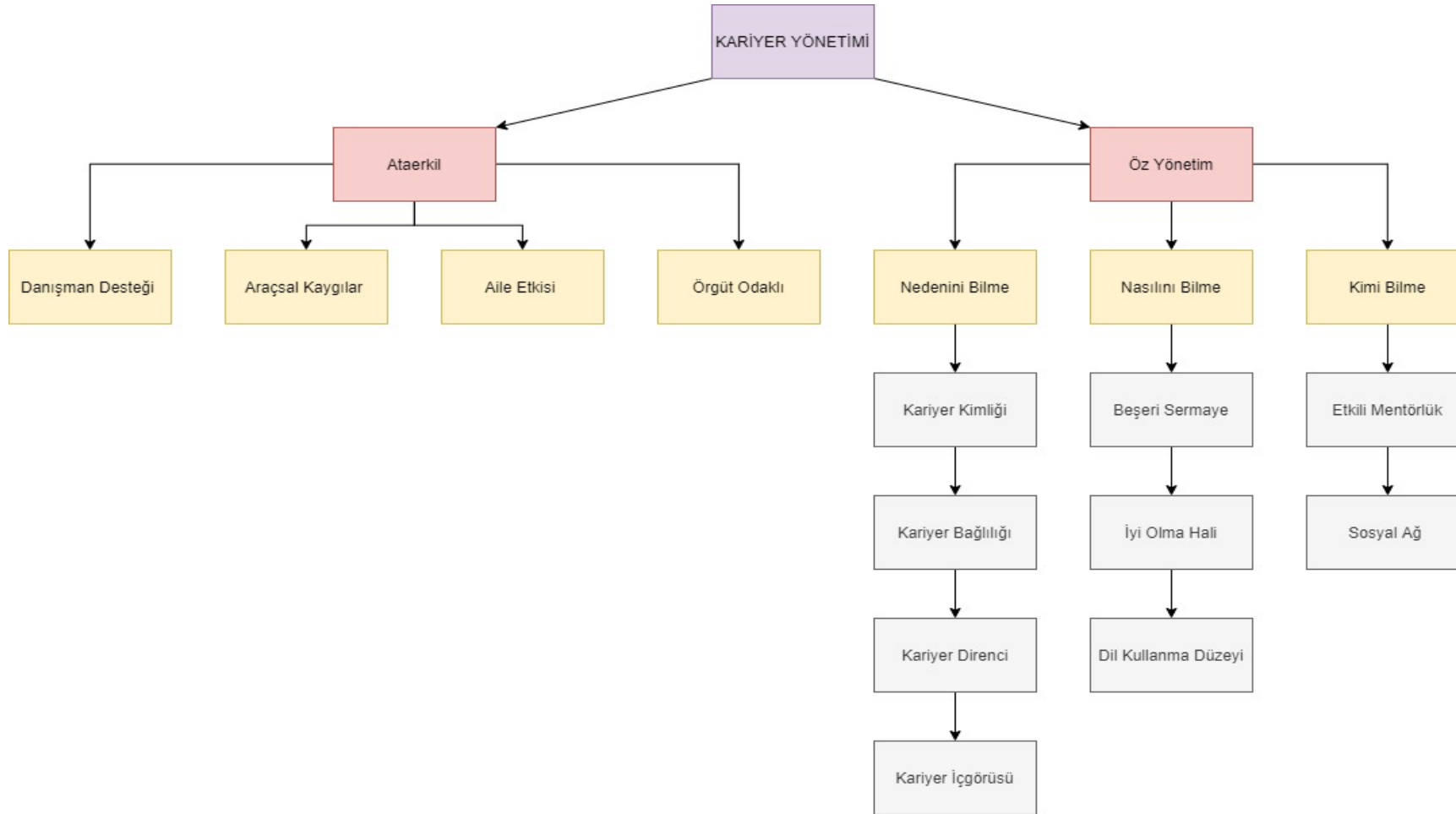


Şekil 3. Nitel analiz ana temaları

Kariyer Yönetimi temasında oluşan alt temalar ve kodlar ile araştırmanın **“1.a. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme kategorileri “Akademik Kariyer Yönetimine” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?”** Problem cümlesinin bulguları gösterilmektedir.

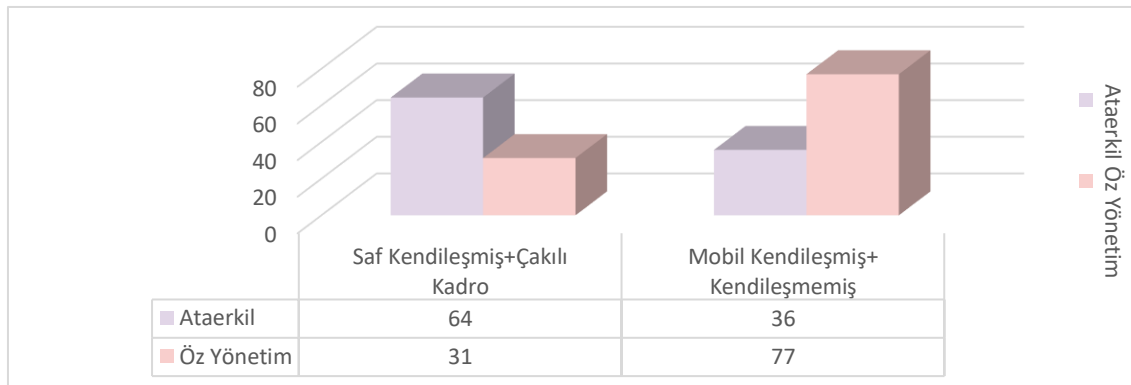
Kariyer yönetimi teması; bireyin akademik kariyere başlamak için hangi referans noktalarına başvurduğu ve kariyer yönetiminde meslek hayatları boyunca ihtiyaç duydukları özelliklerin neler olduğu ve tüm bu değişkenlerin kendileşme kategorileri açısından nasıl algılandığını analiz etmektedir. Kariyer yönetimi teması akademisyenlerin akademik kariyere başlama ve kariyer sürecinde almış oldukları kararları etkileyen temaları içermektedir. Kariyer Yönetimi Şekil-4 de belirtildiği üzere alt temaları **“Klasik (Ataerkil)”** ve **“Yeni (Öz Yönetim) Kariyer”** anlayışı çerçevesinde kodlara ayrılmıştır. Klasik kariyer yaklaşımı, ataerkil-paternalistik-merkeziyetçi yaklaşımı temsil etmektedir ve bu kariyer anlayışı ile akademisyenler kariyer yönetimi ve diğer sorumlulukların büyük oranda örgüte ait olduğunu düşünmektedir. Ataerkil alt temasının altında toplanan kodlar; **“Danışman Desteği, Aile Etkisi, Örgüt Odaklı Etkiler ve Araçsal Kaygılar”** şeklinde oluşmuştur. Öz Yönetim alt temasında ise ortaya çıkan kodlar Akıllı Kariyer Kuramının (DeFillippi & Arthur, 1994) alt kodları ile bire bir anlamlı bir yapı oluşturmuş ve **“Nasılını Bilme, Kimi Bilme ve Nedenini Bilme”** başlıklarında kodlar değerlendirilmiştir (Tablo13).

4.1.1. Kariyer Yönetimi



Şekil 4. Kariyer yönetimi teması, alt temaları ve kodları

Literatürde akademik kendileşme kavramı ile sınırsız kariyer kuramının çalışmaları, benzer kariyer süreçleri ile ilgili tartışmalar yapmaktadır. Sınırsız kariyerde, bireyin daha hareketli bir kariyere sahip olması, daha fazla örgütten deneyimlerini zenginleştirdiği yönündeki görüş, akademik kendileşme kategorilerinden mobil-kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler ile örtüşmektedir. Çünkü kendileşmeye göre bu iki grup gerek çalıştıkları yükseköğretim kurumlarında değişiklik yaparak gerekse aynı kurumda dahi olsa ziyaretçi öğretim üyesi, projeler, kısa ya da uzun süreli yurtiçi yurt dışı kurum ziyaretleri ile bilgi birikimlerini çeşitlendirmektedirler. Bu anlamda bakıldığında Tablo13 ve Şekil5’deki veriler; saf kendileşmiş ve çakılı kadro olarak adlandırılan akademisyenlerin %64 oranında Ataerkil kodlar ile ilgili görüşler beyan ederken mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlerin %36 oranında bir görüş sunduğu görülmektedir. Aynı şekilde bu oran mobil kendileşmişler ve kendileşmemişler bağlamında değerlendirildiğinde Öz Yönetim’de %69 oranı ile saf kendileşmiş ve çakılı kadro grubundan daha fazla görüş beyan ettikleri söylenebilir.



Şekil 5. Kariyer yönetimi temalarının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı

Tablo 13. Rol Sıralı Matris: Akademik Kendileşme Kategorilerinin “Kariyer Yönetimi” Tema ve Kod Frekansları

	Saf Kendileşmişler (Pure Inbreed)	Çakılı Kadro (Adherent)	Mobil Kendileşmişler (Mobile-Inbreed)	Kendileşmemişler (Non-Inbreed)	
	Aile Etkisi	Ben uzun yıllardır burada çalışıyorum. Başka üniversitelerden de o zaman teklif aldım hatta bir seferinde oğlum İzmir Bornova lisesini kazanmıştı o dönemde başvurmuşsun 9 Eylül Üniversitesi'nde kararnamem de geldi gitmeyi düşünüyordum ama o dönemin rektörü çok ısrar etti ve iki dönem burada dekanlık yapmak zorunda kaldım. (1)	(0)	Şimdi akademik kariyere şöyle başladım diye düşünüyorum sanıyorum iyi ifade edebilirim Abim benim öğretmen oldu. Ön lisans eğitimi yaptı o ara araştırma görevlisi oldu. Bir de bizim eğitim bilimleri fakültesi var Ankara üniversitesinde lisans Ankara üniversitesi Orada birçok insanın akademisyen olma hedefi vardı. Ben de bunu erken görebiliyordum erken karar verdim. (2)	O dönemde hatta YÖK ün açtığı bir sınavda derece yaptım. Dış burs kazandım. Eşzamanlı Ankara dil tarih coğrafya dan da İngiliz dili edebiyatından kabul alınca dedim ki AÜ prestijli üniversite dil tarih coğrafya fakültesi prestijli bir üniversite ailem Türkiye'de ikiz kardeşim Ankara'da devam edeyim eşzamanlı da okutmanlığa başladım. (2)
Ataerkl	Araçsal Kaygılar	Yüksek lisans Ankara Üniversitesi'nde yaptım. Doktorayı da İnönü Üniversitesi'nde yaptım o dönemde bu rotasyon vardı. Hacettepe Üniversitesi'ndeki öğretim üyelerinden birkaç tanesi Malatya'ya gelmişlerdi tesadüf öyle başladık.(5)	(...) ulaşım efendim, ekonomik kaygılar, araçsal kaygılar diyelim onlara. Öyle kavramsallaştıralım. Şemsiye bir kavram belki düşünebilirsin. Araçsal özellikler yani, nasıl daha kolay yapabilirim, nasıl daha ucuz yapabilirim, ekonomik olarak mal edebilirim, bu süreci diğer işimle nasıl beraber götürebilirim, falan yani...(6)	Şimdi çalışacağı üniversitenin coğrafi koşulları var, ekonomik koşulları var, sosyal koşulları var. Bazısı iklim diyor, bazısı hanım oralı diyor, bazısı burada evim var diyor. Bazısı oradaki hocalar diyor. Ben ondan ders almıyım diyor oradaki öğrenme iklimi hoşuma gidiyor diyor. Bu anlamda da üniversiteler farklılaşsa insanlar daha iyi tercih yapabilir ama farklılaşma yok (1)	0
	Danışman Desteği	Lisans öğrenciliğim sırasında bir hocam benim bir kuruluşa zorunlu hizmetim olup olmadığını sormuştu. Dolayısıyla o kendisine asistan olarak almak niyetini belli etmişti.(3)	0	Gazi'de başladım doktora ben Selçuk'ta bitirdim. Çünkü bizim hoca oraya rektör yardımcısı oldu... O gidince ben de gitmeye gerek görmedim. Danışmanım yok buradan bitir dedi. (1)	0
	Örgüt Odaklı Etkiler	(...) ama o dönemin rektörü çok ısrar etti ve iki dönem burada dekanlık yapmak zorunda kaldım. (1)	Yani aslında Mersin Üniversitesinin çalışanıydım. Kadrom buradaydı. Yani aslında Mersin Üniversitesi adına gittiğim için yani şu anda aynı üniversitede devam ediyorum. 4	(...) Ama şunu rahatlıkla söyleyebilirim ki tabii ki akademisyen grubu kendi mezun ettiği kendi yetiştirdiği öğrenciyi alma eğiliminde daha çok oluyor kendi tecrüben bunun tersini gösteriyor ama gözlemlerim şu anda yaşadıklarımız diyeyim kurumunda çoğunlukla kendi mezununu işe alma eğilimi olduğunu gösteriyor. (5)	0
Toplam		8	10	8	2

	Saf Kendileşmişler (Pure Inbreed)	Çakalı Kadro (Adherent)	Mobil Kendileşmişler (Mobile-Inbreed)	Kendileşmemişler (Non-Inbreed)	
Öz Yönetim	Nedenini Bilme	(...) ilerleyen yıllarda akademik gelişimimizi daha etkili bir şekilde sürdürebileceğimiz, daha fazla yayın faaliyeti içerisinde bulunabileceğimiz, akademik dokunun daha fazla şimdi bir üniversitede eğitim yönetimi alanında daha kariyerli öğretim üyeleri olduğu üniversite görev yapmak gibi bir planımız var. (20)	(...) Kendime güven geldi. Başka kurumları gördüm. Başka insanlarla birlikte çalıştım. Eksiklik ve kapasitemi gördüm. O açıdan önemsiyorum. Yani çalışmak disiplini gördüm. Üniversitelerin örgütlenme biçimini okulları, eğitim sistemini bütünü ile tanıma şansı buldum. (14)	(...) Bir akademisyen olarak yurtdışında Türkiye'yi nasıl daha iyi temsil edebilirim. İyi araştırmalara nasıl imza atarız. Sözümüz daha iyi nasıl geçer kısmında da hayallerim var. (21)	
	Nasılı Bilme	(...) İlk çalışmaya başladığı üniversitede benim için önemli olan hocaların kalitesiydi, öğretim üyelerinin kalitesiydi. Çünkü yüksek lisans sürecini ben bir yüksek lisansa alana temayüz süreci olarak eğitim yönetimi alanına temayüz süreci olarak algılamıştım. Lisanstan bunun hazırlıklarını yapmıştım lisans eğitiminin özellikle ikinci yarısından sonra bu alanda ilerlemeye karar vermiştim. (7)	(...) ama nasıl yapacağım bilmiyoruz. Ondan sonra bitirir bitirmez yüksek lisansa başladım. Hatta öğretmenlik sınavına hiç girmedim. Yüksek lisansa başladım. Hacettepe'de başladım. Çünkü Hacettepe dil kursu veriyordu. Almancaydı benim lisansım. Hani onu da çok iyi bilmiyordum ama hiç olmazsa hani orada hazırlık alırım diye. Yüksek lisans sınavını kazandım. Hacettepe o ara bir yıl izin verdi o ara hazırlık aldım. (12)	(...) Şimdi tabi şöyle bir şey var. Ben aşağı yukarı 30 yıla yakın Hacettepe Üniversitesi'nde çalıştım. Bu arada 2,5 yıl Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi'nde yani Hacettepe'nin dışında nerede çalıştığımı baktığımızda 2,5 yıl Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi'nde çalıştım. Hani farklı neyi etkiler diye karşılaştırma yapabilmek için aşağı yukarı iki yıla yakındır da TED Üniversitesi'ndeyim. Dolayısıyla fiili olarak bulunduğum üç yer var. (18)	
	Kimi Bilme	(...) akademisyenin aslında mesleği bir yaşam biçimi olmak durumunda bir araya geldiğimizde de öğretmenler odasındaki gibi araba alıp satmakla değil yine bilim konuşuyoruz ve örneğin haftada bir benim odamda arkadaşlarla düzenlediğimiz bu konuşmalardan bir bildiri çıkar ya da bir makale çıkar yani şunu şöyle yapsak dediğimde o konuya çalışmak isteyen arkadaşlar talip olur bir veya birden fazla kişi onu çeşitli yönleriyle ele alır ve tartışırız bir ürün ortaya çıkarmaya çalışırız.	(...) Burada da bir tutuculuk oluyor ama genellikle belirli belirli sosyal ilişkiler var o sosyal ilişkiler çerçevesinde tekrar eden çalışmalar oluyor. Yani örneğin kendi adıma 8-10 kişilik çevremiz içinde çalışmaları genellikle bu Çevrede yapıyoruz yani uzmanlık alanlarına çalışma konularına göre insanlarla iletişime geçip onlara teklifler götürüp birlikte çalışma veya onların size gelmesi şu ana kadar rastladığım bir durum değil. Herkes kendi mahallesine tabiri caizse kendi arkadaşları ile çalışma eğiliminde oluyorlar. (3)	MK1:(...) Yüksek lisansı Amerikan üniversitesinden yaptım. WDC de yaptık. Orası biraz daha orta düzeyde bir üniversiteydi. Sonra doktora için Vanderbilt'e başvurdum. Orası da çok iyiydi. Ama oraya Amerika'daki dekan bana çok iyi bir referans mektubu yazdı. Oradan da kabul aldım. Farklı yerlerden de kabul aldım. (5)	NK1: (...) Daha sonra da tezime başladım ama o süreçler 2000 yılından itibaren sürekli bir uluslararası platformdaki döngümü de paylaşımlarımı da kaybetmedim. 2000 yılında ISATT denilen benim de şu an yönetim kurulunda olduğum büyük organizasyonla tanışma fırsatım oldu. 2001'de ilk bildirimini sundum Uluslararası ve o da benim bir yan alan kariyerim gibi oldu. (17)
	Toplam	5	30	30	47

4.1.1.1. Ataerkil

Ataerkil alt teması paternalizm yaklaşımında olduğu gibi akademisyenlerin kendi tercihleri dışında hangi dışsal etkiler ve süreçler ile kariyer aşamalarına karar verdiklerine dair kodları içermektedir. Örgütün sorumluluğunda ve daha koruyucu bir yaklaşımı içeren klasik kariyer yaklaşımının öğeleri ataerkil alt temasında görülmektedir.

Aile Etkisi

Aile etkisi kodu akademik kendileşme kategorileri arasında farklılık göstermemektedir. Tüm akademik kendileşme kategorilerinde aile etkisi üniversite kariyer sürecinde öncelikli olarak nitelendirilmektedir. Hatta bunun gerekçesi olarak MK3 üniversite değişikliklerine Türkiye’deki akademisyenlerin bakış açısı ile ilgili şu ifadelerle yer vermektedir:

MK3: (...) Şimdi çalışacağı üniversitenin coğrafi koşulları var, ekonomik koşulları var, sosyal koşulları var. Bazısı iklim diyor, bazısı hanım oralı diyor bazısı burada evim var diyor. Bazısı oradaki hocalar diyor. Ben ondan ders almalıyım diyor. Oradaki öğrenme iklimi hoşuma gidiyor diyor. Bu anlamda da üniversiteler farklılaşsa insanlar daha iyi tercih yapabilir ama farklılaşma yok. Hepsini birbirine benzediği için üniversitenin fiziki koşulları zaten birbirine benziyor.

Aile etkisi ile ilgili görüşler incelendiğinde akademisyen olarak kariyer süreçlerine bakış açısında kültürel unsurların aile durumunun her kategoride etkin olduğundan söz edilebilir. Ancak ifadelerden de anlaşılacağı üzere insanların kariyerlerinde ailenin etkili olmasına iten bir diğer neden de üniversitelerde tercih etmeye değer farklılıkların bulunmamasıdır.

Araçsal Kaygılar

Araçsal kaygılar alt teması ile akademisyenlerin kariyer süreçlerinde özellikle kariyere başlama süreçlerinde kendi tercihleri dışında karar vermek durumunda kaldıkları zorunlu ya da meslek dışı durumları ifade etmektedir. Araçsal kaygıların yoğunlukla saf kendileşmiş ve çakılı kadro (11-1) katılımcıları tarafından ifade edilmesi kariyer süreçlerinde hareket etmemelerine olan bakış açılarını destekler niteliktedir. Daha klasik kariyer anlayışı ile örgüt odaklı araçsal kaygıların yoğun olarak ifade edilmesi bu kategorilerin daha geleneksel, daha az esnek bir kariyer anlayışını ortaya koymaktadır.

SK1: Bizimki biraz tesadüf iyi oldu. Lisans öğrenciliğim boyunca hem Millî Eğitim Bakanlığında memur olarak çalışıyordum. Lisansı bitirdikten sonra tesadüfen yüksek Lisansa başladım.

SK1: (...) Hacettepe Üniversitesi’ndeki öğretim üyelerinden birkaç tanesi Malatya’ya gelmişlerdi, tesadüf öyle başladık yani il dışına gitme gereği duymadım o nedenle.

SK1: (...) ben de gitmekten vazgeçtim şimdi de özel üniversitelerden tabi zaman zaman teklif alıyorum ama ... Rahat bir şehir kampüs şehir dışında kampüs fakülte yine lojmanlara gayet yakın...

SK2: (...) Üç numaraya müfettiş olmak için de, bir başkası yazıyordu, Eğitim fakültesini, bizim fakültemizi. Ondan ne çıkılıyormuş dedim. Dedi ki müfettiş olunuyormuş dedi. O benim çok hoşuma gitti. Tamam, ben de müfettiş olmak isterim dedim. Üçüncü tercihime onu yazmıştım...

KK: (...) Hatta bir arkadaşım demişti ki ...Sen Yüksek Lisans Mastır yapacak mısın dedi. Bende Master ne ki dedim. Dedi ki, işte burayı bitirince Yüksek lisans yapıyor. O zaman yeterli olmuyor muymuş dedim. Demek istediğim, Duygu hocam şimdiki gibi değil.

ÇK1: (...) ulaşım efendim, ekonomik kaygılar, araçsal kaygılar diyelim onlara. Öyle kavramsallaştıralım. Şemsiye bir kavram belki düşünebilirsin. Araçsal özellikler yani, nasıl daha kolay yapabilirim, nasıl daha ucuz yapabilirim, ekonomik olarak mal edebilirim, bu süreci diğer işimle nasıl beraber götürebilirim, falan yani...

ÇK2: (...) akademik kariyere, 1998 yılında aslında bir nevi bir rastlantı sonucu başladım.

ÇK2: (...) Türkiye'deki tabi öncelikle şunun altını çizmekte yarar var. Türkiye'deki üniversiteleri gerçek bir üniversite niteliği açısından değerlendirdiğinizde elimizde çok az sayıda üniversite kalır. Var olan üniversitelerin kurumsal binaları olarak üniversite demek yani bunları üniversite olarak kabul edersek yani şu anda insanların çok bir kriterinin olduğunu düşünüyorum. Muhtemelen bulabildikleri fırsatlar üzerinden düşünüyorlar.

Ifadelerin büyük bir çoğunluğunda saf kendileşmiş ve çakılı kadro katılımcılar; akademik kariyere tesadüfen başladıklarını ve bireysel karar vermek yerine üniversitelerin gereklerini yerine getirecek kariyer aşamalarına devam ettiklerini belirtmektedir. Birçoğunda bireysel gelişime yönelik kariyer hareketliliğini destekleyen ifadeye rastlanmamıştır. Yine ÇK2'nin ifadesi doğrultusunda üniversitelerin aynışması nedeniyle kayda değer kariyer hareketliliği göstermek istemedikleri görülmektedir. Üniversiteler gerçekten bulundukları bölgenin sosyal ihtiyaçlara hizmet etmesi gereken heterojen yapılar (Frank & Meyer, 2006) olması gerekirken akademisyenlerin üniversitelerde farklılaşma görmeyerek kariyer hareketliliğine ihtiyaç duymadıklarını ifade etmektedirler.

Danışman Desteği

Danışman desteği de özellikle saf kendileşmiş akademisyenlerin geçmişlerinde kariyer yönetiminde karar verirken sıkça bahsettikleri bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

SK1: “(...) Sonra bir başka hocam birlikte çalışalım dedi. Profesör... Benim hocam tez hocam. Yüksek lisansa gelip giderken tabii ki hoca ile daha fazla etkileşim haline girdim. Zaten lisanstan da hocam. ... Evet birkaç ay sonra da fakültede bir araştırma görevlisi kadrosu ilanı verdirdi hoca. Ona başvurdum.”

“(...) Benim hocam da İzmir'e gitti. ... ben oraya gideceğim, sen de gelir misin? dedi. Tabii ki, ben onunla çalışacağım için, bu gidince kiminle çalışacağım. Dolayısıyla hocam orada bir kadro ilanı verdirdi.”

Akademisyenlerin kariyer seçiminde danışmanların öğrencileri ile birlikte çalışma isteği yaygın olarak görülen bir durum. Danışmanın üniversite değişikliğinde bile öğrencisini

götürmek istemesi Türkiye’de kendileşme kavramının normal karşılandığının göstergelerinden bir tanesidir.

Örgüt Odaklı Etkiler

Akademisyenlerin örgüte bağlı kariyer yönetimlerinde aldığı kararları içermektedir. Örgüt odaklı kodlarda saf kendileşmişler ve çakılı kadroda bulunan akademisyenler akademik kariyerlerinde kurumun gerektirdiklerini yerine getirdiklerini söylemektedirler:

ÇK2: “Yani önüme çıkan fırsatlar biraz yönlendirdi beni...”

ÇK6: “(...) üniversitesinde yardımcı doçent olarak alınma durumum oldu ama ön koşul olarak makalem olması gerekiyordu. Bir ölçek bulduk öğretmenlere uyguladık ancak bu kadar kısa sürede...”

“(...) üniversite açabilecek sayıda öğretim üyesi bulunmuyordu. Hocam aracılığı ile bana ulaştılar. Ben de bir arkadaşımı daha yanıma alarak eğitim bilimci olarak göreve başladım.”

Mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler ise örgüt odaklı olmak yerine kendi kararları ile bu süreçleri değerlendirdiklerini ifade etmektedirler:

MK2: “(...) ilk çalışmaya başlayacağım üniversiteyi hele ki eğitim yönetimi alanında kendi kendime belirledim...”

MK2: “(...) Sadece içsel dinamikler belirleyici oluyor hocanın mevcut ihtiyaçlar dediğim gibi öğrencinin olduğu alanlarda hazırda bekleyenler varsa iç dinamikleri kullanıyorlar...”

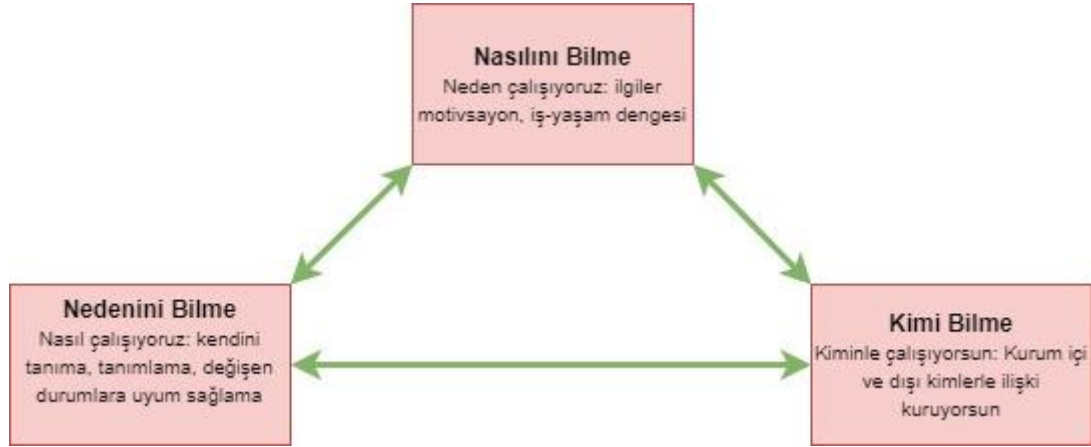
MK2: “(...) Ama şunu rahatlıkla söyleyebilirim ki tabii ki akademisyen grubu kendi mezun ettiği kendi yetiştirdiği öğrenciyi alma eğiliminde daha çok oluyor kendi tecrüben bunun tersini gösteriyor ama gözlemlerim şu anda yaşadıklarımız diyeyim kurumunda çoğunlukla kendi mezununu işe alma eğilimi olduğunu gösteriyor”.

Yukarıda ifade edilen durumlar akademik kendileşme kategorilerinin kariyer hareketliliğini akademisyenler tarafından kurumsal ve bireysel düzeyde algılandığını göstermektedir. Bu anlamda kurumsal değişikliği tercih etmeyen SK ve ÇK’lar kariyer yönetiminde daha örgüt odaklı iken MK ve NK’ların daha bireyin sorumluluğunda kararlar almaktadır.

4.1.1.2. Öz Yönetim

Öz yönetim Akıllı Kariyer Kuramının (Parker, Khapova, & Arthur, 2009) temelini oluşturmaktadır. Bireyin kendi sorumluluğunu aldığı ve özgüvene dayalı kararlar aldığı kariyer yaklaşımının özünde çalışanların daha proaktif bir rol üstlenerek kariyerlerini kendilerinin yönetmesidir. Şekil6’da yer alan (Parker, Khapova, & Arthur, 2009) sınıflandırması ile örtüştüğü için “Öz Yönetim” teması “Akıllı Kariyer Kuramları” boyutlarında incelenecektir. Yapılan nitel analizde öz yönetim temasında MK’lar ile NK’lar %77 oranında kariyerlerinde öz yönetim olduğunu ifade eden görüşler bildirirken SK’lar ve

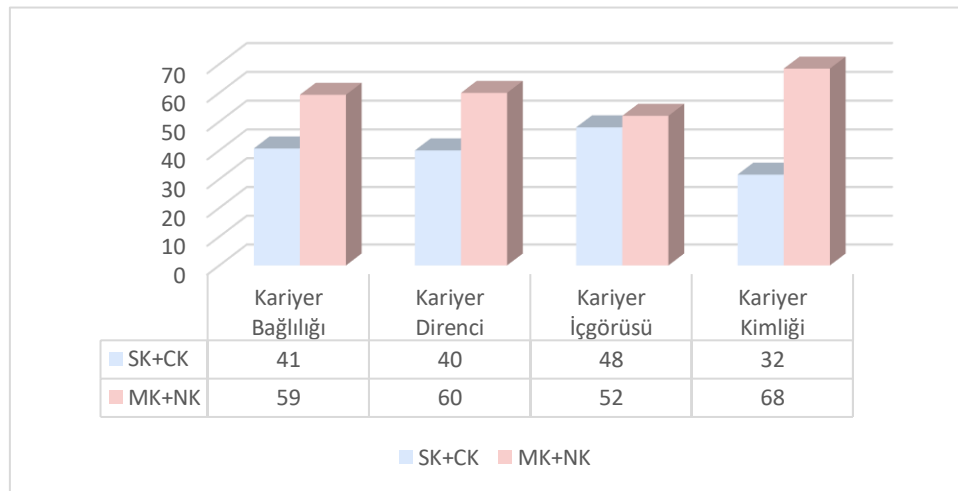
ÇK'lar %33 oranında görüş bildirmektedir. Bu durum yine Ataerkil alt temasında ulaşılan sonuçları destekler nitelikte görünmektedir. Hareketli kendileşmişlerin kariyer basamaklarında aldıkları kararlar daha bireysel daha özgüvene dayalı kararlar içerirken hareketsiz kendileşmişlerin daha kuruma bağlı kararlar aldığı görüşü desteklenmektedir.



Şekil 6. Akıllı kariyer: üç bilmenin yolu arasında etkileşim (Arthur ve diğerleri, 2009)

a. Nedenini Bilme

Nedenini bilme bireyin, motivasyonu, kendini tanınması, tanımlaması, değişen şart ve koşullara uyumlaması ve kariyer hedeflerinin net olması yeterliklerini içermektedir (Cappellen & Janssens, 2008; DeFillippi & Arthur, 1994; Parker & Arthur, 2004; Parker, Khapova, & Arthur, 2009; Sturges, Guest, Conway, & Mackenzie, 2002). Nedenini bilme yeni kariyer yaklaşımları ile doğrudan ilişkilidir (Aytekin, 2016). Çünkü yetkinliğin özünde kurum yerine birey kendi kararlarını almaktadır (Parker, Khapova, & Arthur, 2009).



Şekil 7. Nedenini bilme alt temasının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı

“Nedenini Bilme” alt temasının her kodunda hareketli kendileşmişlerin görüşleri Şekil 7’de görüldüğü gibi hareketsiz kendileşmişlerden fazladır. Klasik kariyer anlayışında yer alan örgütsel bağlılık:

SK2: (...) Eğitim fakültesini, bizim fakültemizi. (...) Bizim fakültemizde orada bir şey oluştu. (...) Çünkü özellikle bizim fakültemizde pek çokları lisansa girmiyor. (...) Bizim derslerden örnek vereyim. Örneğin, örnek vereyim eğitim planlaması dersine giriyorum. Hocamın son dersiydi (...) Bizim fakültemizde erken emekli olanlara bakıyoruz.

Evet, evet erken emekli olanlara baktığımız zaman. 60 yaşına gelmeden. Bunların çoğu bu fakülteden mezun ya da bu fakültede yüksek lisans, doktora yapmış öğretim görevlileri değil, olmadığını görüyoruz. O zaman diyoruz ki kurumsal bağlılık gelişmemiş. Yani süresini doldurduktan sonra emekli olup gidiyor diye. Başka bir yerde çalışmak istiyor ya da işte emekli oluyor bir şekilde. Hâlbuki kurumda yetişenlere bakıyoruz onların bağlılıkları daha yüksek oluyor.

(...) Çünkü bir yanda özdeşleme de oluyor, kendi üniversitesi, fakültesi ile daha bir bağlılık düzeyi yüksek.

Yeni kariyer anlayışında yerini mesleki bağlılığa bırakmaktadır:

NK1: (...) Kafamda ilk etapta kariyerimde İngiliz dili edebiyatında yüksek lisans yaparım diye düşünüyordum.

(...) ama o sırada şeye karar vermiştim öğretim üyesi olacağım

(...) hep ama şeyi sorguluyorum Edebiyatta mı kariyerime devam edeceğim okutman olarak hazırlık okulunda yöneticilik mi hayalim kendi kendime sorgulamada aslında o zaman başlamıştı

(...) dedim ki ben kariyeri bu eğitim ve yönetimi karıştırarak yapsam nasıl olur?

(...) Hep kriterim şuydu çok genç yaştan itibaren benim önümü kapatmayacak kariyer yolumu kapatmayacak bir yerler olsun ve ona göre bir kariyer yolculuğu çizeyim bunun üzerine şey yaptım.

Yukarıda belirtilen SK’ların örgütsel bağlılığı klasik kariyer anlayışı ile tanımlanırken, yeni kariyer anlayışında birey mesleğine olan bağlılığını NK1’in ifadelerinde olduğu gibi örgütten bağımsız kendi kariyerini planlamaktadır. Yeni kariyer anlayışında bu durum kariyer başarısını getirmektedir (Aytekin, 2016). Çünkü yeni kariyer yaklaşımında akademik kariyer, klasik kariyer düzenine göre daha fazla dış çevreden bağlantılar kuran, belirli bir üniversitedeki belirli bir göreve dair bilgi ve yeteneklerin üstünde, transfer edilebilir genel mesleki bilgi ve becerilere sahip bireylere ihtiyaç duymaktadır (Arthur & Rousseau, 1996; Tams & Arthur, 2010). Bu bağlamda nedenini bilme yetkinliği, bireyin kendini tanıma ve değişen ortama uyum sağlama yeteneği ile örtüşmekte ve motivasyon ve kişilik özellikleri ile ifade edilmektedir (Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013).

Yeni kariyer yaklaşımdaki bu öğelerin NK1’in ifadelerinde nasıl kişinin kendini tanıması motivasyonu ve kendine özgü değer ve amaçları ile kariyer kimliği ile örtüştüğünü göstermektedir (Duberley & Cohen, 2010). Niçin çalışıyorsunuz sorusunun yanıtını veren saf kendileşmiş ve kendileşmemiş katılımcılar; SK2’nin kendini ve mesleğini tanıtırken

sürekli “Biz” ifadesini kullandığını ve kurum ile kendi kariyerlerini ne kadar bir tuttuğunu; diğer taraftan NK1’in kendine artı ve eksilerini bilerek (kariyer içgörüsü) gerçekçi kariyer beklentilerine sahip, gerçekçi hedefler koyduğu görülmektedir.

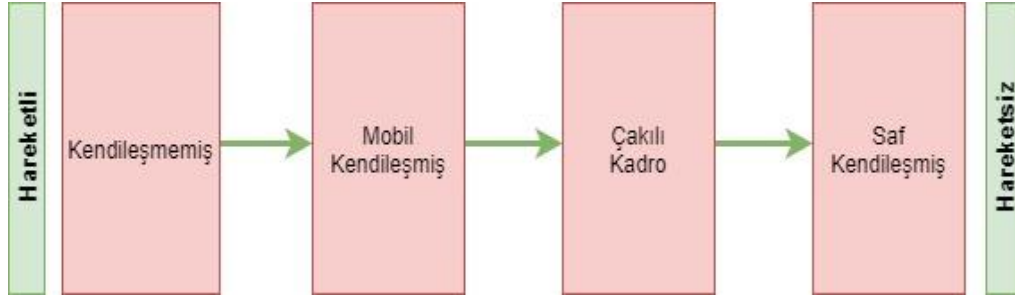
Nedenini bilme; yeni kariyer anlayışında bir yetkinlik olarak yer almakta ve bireyin değişen koşullara uyum sağlaması (kariyer direnci), özellikle kariyer direncinin en fazla olduğu akademisyenlik mesleğinde yeterli motivasyona sahip olması (kariyer bağlılığı) ve örgütten bağımsız bir kimlik geliştirmesi (kariyer kimliği) gerekmektedir.

Nedenini Bilme, kariyer süreçlerinde birçok değişik kategoride incelenmektedir. Çalışmada kodlamalar Aytekin’in (2016) çalışmasında yapmış olduğu; kariyer bağlılığı, kariyer içgörüsü, kariyer direnci ve kariyer kimliği sınıflandırmaları yapılarak kodlanmıştır.

Kariyer Kimliği

Kariyer kimliği bireyin dinamik, çoklu iş deneyimleri ve tecrübeleri olarak tanımlanmaktadır (Bruner, 1990; Meijers & Lengelle, 2012; Polkinghorne, 1988). Yeni kariyer yaklaşımına göre bireylerin örgütten bağımsız bir kariyer kimliği oluşturmaları beklenmektedir. Birey kendini tanımlarken ben “... üniversitesi öğretim üyesiyim” demek yerine ben “öğretim üyesiyim”, “araştırmacıyım”, “uzmanım” gibi kurumlar üstü tanımlamalar oluşturmaya başlamışlardır. Yeni kariyer aktörü kendi kariyer kimliğini işverenden ayırır ve kendine özgü yeni bir kariyer kimliği oluşturmaya çalışır (Hall, Briscoe, & Kram, 1997; McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007).

Çalışmada akademik kendileşme kategorilerinin hareketsizden hareketliye doğru olan sıralamasının geleneksel kariyer anlayışından yeni kariyer anlayışına doğru olan sıralama ile benzerlik göstermektedir (Şekil8). Bu durumun bir benzeri de kariyer kimliğinde ortaya çıkmaktadır. Kariyer kimliği olarak öncelikle akademisyenlerin kendilerini meslekleri ile mi yoksa örgütleri ile mi tanımladıkları önem arz etmektedir. Akademisyenlerin bu tanımlamaları kariyer kimliğinin hangi kariyer anlayışı motiflerine sahip olduğu hakkında bilgi vermektedir. Bu bağlamda kendini örgütü ile ifade eden bir akademisyenin geleneksel kodlara sahip olduğu düşünülürken kariyeri ile kendini tanımlayan akademisyenlerin daha yenilikçi bakış açıları olduğu söylenebilir.



Şekil 8. Geleneksel Kariyer Anlayışından Yeni Kariyer Anlayışına Doğru Olan Sıralama

Tablo14’de özetlendiği gibi hareketsiz grup olarak nitelendirdiğimiz SK ve CK’lar ile geleneksel kariyer anlayışında yer alan kariyer kimliği değişkenleri ile benzerlik göstermektedir. Bu grupta görüş bildiren akademisyenler akademik kariyerde, süreçlerden hiç haberdar olamadıklarını hocalarının ya da etraflarındaki kişilerin yönlendirmesi ile akademik kariyere başlayıp ilerlediklerini belirtmektedirler. Bu durum geleneksel kariyer yaklaşımında bireylerin kariyer kimliğini geliştirmede örgüt odaklı hareket etmeleri ile aynı doğrultuda görüş ifade etmektedir (Templer & Cawsey, 1999). Diğer yandan hareketli kendileşme grubu olarak ifade edilen MK ve NK’lar kariyer hedeflerinin gerek yurt dışı hareketliliklerinde gerekse kariyere başlamadan önce belirlendiğinden bahsetmektedir. Kariyer kimlikleri ile ilgili artı ve eksi yönlerini bildikleri, bu doğrultuda araştırmacı kimlikleri ile kendi kariyerlerini planladıklarından söz etmektedirler.

Saf kendileşmiş bir akademiysen olan SK2 Eğitim Yönetimi alanında disiplinlerarası çalışmanın mümkün olmadığını ifade ederken, kendileşmemiş katılımcı NK1 kariyerinin güçlü yönlerinin başında disiplinlerarası çalışmalar yapmak olduğunu ifade etmektedir.

Bu durum kariyer kimliği bağlamında değerlendirildiğinde akademik kendileşmede saf kendileşmişlerden-kendileşmemişlere doğru olan kategoride geleneksel kariyer yaklaşımından-yeni kariyer yaklaşımına doğru bir geçişin aynı yönde paralellik gösterdiğinden söz edilebilir (Şekil8).

Tablo 14. Rol Sıralı Betimsel Matris : Akademik Kendileşme Kategorilerinin “Kariyer kimliği” Özet Kodları

SK+CK*	MK+NK*
SK2: (...) Şimdi ben fakülteyi tercih ederken yazarken o zaman hiçbir üniversite görmemişim bu taşra da yetiştiğimiz için. Bize rehber olacak veya üniversiteyi anlatacak kimse yoktu. Belki lisedeki hocalarımız onlara sorduğunuz zaman bir şeyler anlatıyor ama bizim kafamızda soyut kalıyor. Hiç görmemişiz, dolayısıyla ben de bir işe girmiştim.	MK3: (...) Kendime güven geldi. Başka kurumları gördüm. Başka insanlarla birlikte çalıştım. Eksiklik ve kapasitemi gördüm. O açıdan önemsiyorum. Yani çalışmak disiplini gördüm. Üniversitelerin örgütlenme biçimini okulları, eğitim sistemini bütünü ile tanıma şansını buldum.
SK2 (...) Hocalarımızın çalışkan insanlara değer vermeleri, öğrencilere değer vermeleri ve o anlamda bilimi öne çıkarmaları akademisyenliğe geçme konusunda bir fırsat oluştu. Yoksa öncesinde böyle bir bilginiz yoktu. Bilincimiz yok	NK1 (...) Dil tarih coğrafya fakültesinde İngiliz dili edebiyatına odaklandım eşzamanlı işletme mastır derslerinin de çoğunluğunu bitirdim ama o sırada şeye karar vermiştim öğretim üyesi olacağım.
SK2 (...) Geldiği kültüre alışınca kadar o örgüt neyle ilgileniyor, ne üzerinde çalışma yapıyor, neye önem veriyor, şimdi oradaki ilişki ağı nedir, değerleri nedir.	NK1 (...) Bir akademisyen olarak yurtdışında Türkiye’yi nasıl daha iyi temsil edebilirim. İyi araştırmalara nasıl imza atarız. Sözümüz daha iyi nasıl geçer kısmında da hayallerim var.
SK2 (...) O zaman diyoruz ki kurumsal bağlılık gelişmemiş. Yani süresini doldurduktan sonra emekli olup gidiyor diye. Başka bir yerde çalışmak istiyor ya da işte emekli oluyor bir şekilde. Hâlbuki kurumda yetişenlere bakıyoruz onların bağlılıkları daha yüksek oluyor.	NK1 (...) Bu tarz. Böyle şeylere bakıyorum Buda biraz daha işin keyfi kısmına yani yayın kaygısı olmadan zaman kaygısı olmadan iyi bir şeyleri yapıp kendinize gerçekleştiriyorsunuz.
SK2 (...) Çünkü bir yanda özdeşleme de oluyor, kendi üniversitesi, fakültesi ile daha bir bağlılık düzeyi yüksek.	NK1 (...) Aslında kendinizde ne istiyorsunuz? ilk modelliyoruz hocalarımız ne diyorsa onu modelliyoruz ama zaman içinde ben ne istiyorum ben kendimden neyi fark ediyorum. O kısımda özgün olan ne. Ne beni mutlu ediyor kısmı?
SK2 (...) “Hiçbir buzağı kendi ahırında öküz olamaz”. Yani onun dikkat çekmek istediği noktada, sizin öğrenciliğiniz burada, yüksek lisansınız burada, doktoranız burada. Siz ne zaman burada hoca olabilirsiniz, ancak bizler gittikten sonra.	NK1 (...) üst üste hep en fazla yayın yapan iki kişiden biriydim. Maddi ve manevi en çok desteği alan hocalardan biri oldum çünkü otomatikman beraberinde yayın da çıkıyor.
SK2 (...) oranın bilimsel yaklaşımına alışıyorlar. Sonra gittikleri yerde o altyapıyı bulamadıklarında mutsuz oluyorlar.	NK1 (...) Zaten biz deliyiz diyoruz ama herhalde bu delikte olması kanımızda bunları üretemeyiz diye düşünüyorum ben. O coşkuyu coşkumuzu kaybetmeyecek çalışmalar yapmak gerekiyor
SK2 (...) Fakat bu bizim de zayıf noktamız. Disiplinler arası çalışma. Ne yazık ki çok eğitim bilimleri, eğitim yönetimi alanında çok iyi yapılabilecek bir şey değil.	NK1 (...) Bu hikâyeyi niye anlattım disiplinlerarasılaşma dediğimiz konu yani artı ben bu disiplinlerarasılaşma bazen bilinçli bazen de şans yaver gitti çok iyi besledim benim edebiyat kökenli olmam
ÇK5: (...) Doktora bitinceye kadar yapılan çalışmalar çift isimli olmalı. Doktora sonrası kendi ismi ile yayın yapabilir. Bu süreçte devamlı onu kontrol eden bir rehberi olmalı.	NK1 (...) Aynı anda bir arabada toplantı yapıp yemek yiyip konuşmaları yapıp derse yetişip geceleyin de sabaha kadar makale yazdığım çok oldu. Doktora süreci biraz meşakkatli geçti. Özellikle ders almak.
Geleneksel kariyer anlayışında bireyin kendi kararlarını örgütün istekleri doğrultusunda aldığı örgüt odaklı hedef ve planlarını yaptığı kariyer söz konusudur (Nicholson,...)	Yeni kariyer anlayışına göre bu yetkinliğe sahip bir birey kendi zayıf ve üstünlüklerine dair doğru bilgiye ve spesifik kariyer hedeflerine sahiptir (london, 1993; Noe et al., 1990; Kong, 2010; Inkson & Arthur, 2001).

*SK: Saf Kendileşmiş CK: Çakılı Kadro

*MK: Mobil Kendileşmiş NK: Kendileşmemiş

Kariyer Bağlılığı

Nedeni bilme temasının altında “Akademisyen olmaktan memnun musunuz?” sorusuna verilen yanıtlarda akademik kendileşmenin tüm kategorilerinde “çünkü ben bu işi yapmayı seviyorum” yanıtları alındı. Bu bağlamda bakıldığında akademisyenlerin tüm kategorilerinde işini severek yapma ve bağlılık söz konusudur. Sadece saf kendileşmiş akademisyenlerde bu bağlılık örgütsel düzeyde ifade edilirken diğer kendileşme kategorilerinde mesleki bağlılıktan bahsedilmektedir.

Tablo 15. Rol Sıralı Betimsel Matris : Akademik Kendileşme Kategorilerinin “Kariyer Bağlılığı” Özet Kodları

Saf Kendileşmişler	Çakılı Kadro	Mobil Kendileşmişler	Kendileşmemişler
<i>Geçen gün bir arkadaşımla, hoca ile konuşuyoruz. Bizim fakültemizde erken emekli olanlara bakıyoruz, erken emekli olanların hemen hemen büyük çoğunluğu yuvada çoğunluğu yuvada çoğalanlar değil, dışardan gelenler. (SK2)</i>	<i>Akademisyen olmak benim hayalimdi. Ben lisansın başından beri lisans eğitimi başından beri akademisyen olmayı hep hayal ettim. Hazırlıklarına lisansın, lisans eğitiminin başında itibaren başladım. Akademisyen olmak benim için bu hayatta yaşamanın anlamlarından bir tanesi en önemli anlamlarından bir tanesi çok seviyorum, mesleğimi severek yapıyorum. (CK1)</i>	<i>Araştırmacı yönüm ağır bastığı için kendi yaptığımız çalışmalar hem ulusal hem uluslararası çalışmalar olduğu zaman farklı camialara duyurmak mutluluk verici (MK2)</i>	<i>Akademisyen olmaktan mutluyum gayet mutluyum fazlasıyla mutluyum. Bu konuda bana hep şöyle gelir şöyle eleştiriler olur. Sen yönetim alanında çok beceriklisin bir özel şirket olsa maddi manevi şartların çok daha iyi olurdu. Ya da kendi işini yapsan. Ben akademisyen olmayı seviyorum dedim. Akademisyen olmaktan memnunum. (NK1)</i>
Örgütsel Bağlılık	Mesleki Bağlılık	Mesleki Bağlılık	Mesleki Bağlılık

Kariyer bağlılığı ve meslek bağlılığı birbiri yerine kullanılmakta ve yeni kariyer anlayışında örgütsel bağlılığın yerini almaktadır. Daha örgütler üstü bir bağlılık geliştiren kariyer aktörlerinin motivasyonları o mesleğe duydukları sevgi, kariyer bağlılığı ile ilgilidir. Yapılan çalışmalar bireyin sahip olduğu mesleki motivasyon ne kadar fazla olursa işteki başarısının da o denli yüksek olacağını belirtmektedir (Crites, 1969; Jones & DeFillippi, 1996). Bu durum akademisyenler için de geçerlilik göstermektedir. Akademik araştırmalar, inovasyon ve zihinsel faaliyetlerin en çok gerektiği sektörlerin başında gelmektedir (Baruch & Hall, 2004). Bu anlamda kişinin motivasyonu ne kadar yüksek olursa o doğrultuda kariyer bağlılığı artacak ve bu durum ise yüksek üretkenliğe sebep olacaktır. Aytekin (2016) çalışmasında akademisyenlerin kariyer bağlılığının akademik üretkenliklerini ve akademik başarılarını tam olarak desteklediği sonucuna ulaşmıştır. Kariyer bağlılığı olan

akademisyenlerin bilgi ve yeteneklerini geliştirmede, hedef ve amaçlarına ulaşmada kararlı olduklarında kariyer başarılarının da yüksek olacağı ön görüşünü desteklemektedir.

NK1: Öğrencilerle iç içe olmaktan. Mesela grip olurum derse girince iyileşirim. İyileştirme özelliği var. Dersi çok seviyorum ondan sonra araştırma yapmayı da çok seviyorum hele bir de sevdiğim bir konu ise araştırma için araştırma değil de gerçekten topluma katkı sağlayacak projelerde çalıştığımız zaman içim pırpır ediyor çok heyecanlanıyorum mutlu oluyorum.

Kariyer Direnci

Kariyer direnci bireyin kariyeri ile ilgili karşılaştığı durumlarda göstermiş olduğu uyum sağlama süreci olarak tanımlanabilir. Kariyer direncini Baruch ve Hall (2004) akademisyenlerin en fazla sahip olması gereken yetkinlik olarak belirtmişlerdir. Çünkü akademik kariyer en fazla ret alma ihtimali olan çalışan gruplarından bir tanesidir. Akademik dünyada ise sosyal bilimlerdeki ret oranı %95'lere kadar çıkmaktadır (Aytekin, 2016). Eğitim Bilimlerinde ise bilimsel beklentiler anlamında disiplin beklentisinin çok yüksek olması nedeni ile bir önceki yetişen kuşak bir sonraki kuşağı aynı ekol ile yetiştirmek istemektedir.

SK2: Biz cübbeyi dayak yiyerek giydik, bizden sonraki gelecek olan nesiller de aynı şekilde yetişecektir.

Yaşanılan olası kariyer zorlukları ile mücadele edebilmek için bir akademisyende olması gereken en önemli özelliklerden bir tanesi de kariyer direncine sahip olmaktır.

SK2: Bize rehber olacak veya üniversiteyi anlatacak kimse yoktu.

(...) Hatta ben kendi fakültemde yönetici oldum. Kendi hocamla iletişim kurarken ona göre iletişim kuruyordum. Ben buranın yöneticisiyim gibi bir şey düşünemiyorsun.

CK3: (...) hem burası için buradaki yönetimle ilişkilerde sorunlar olduğu için hem benim tezimle ilgili danışmanın görevden alınmasından dolayı problemler yaşadık ortalama iki yıl sürdü.

CK4: (...) Akademisyende önemli olan tükenmişlik yaşıyor. Ben bunu yaptım en güzel makaleyi yaptım. En güzel yayını yaptım. Ne olacak? Uzayın çöplüğüne bir tane daha çöp attık diyor.

Hareketsiz kendileşmişlerin (SK+CK) söylemlerine baktığımız zaman akademik direncin çok fazla görülmediği, çoğunluğun karşılaşılan güçlüğüne geçmesini ya da uygun koşulların oluşmasını beklediği görülmektedir. Kariyer direncinin zıddı olarak adlandırılan kariyer kırılabilirliği (London, 1993) belirsizlik karşısında hemen umutsuzluğa kapılma pes etme anlamına gelmektedir. Kariyer direncinde ise durum bir yılmazlık hikâyesidir. Bireylerin kariyer sürecinde karşılaştıkları güç durumlar ile nasıl baş edebildikleri ve kendi avantajları için durumu nasıl kariyerleri ile uyumlaştırdıkları görülmektedir. Bahsedilen kariyer engelleri ya da istihdam edilebilirlik yetkinliklerinin kısıtlı olması kariyer hareketlerini

sınırlayabilir. Bu durum ise genellikle bireyin özgüven eksikliği ve yetersiz motivasyonundan kaynaklanmaktadır (Aytekin, 2016).

Diğer taraftan hareketli kendileşmişler de (MK+NK)

NK2: (...) Niye çünkü şunu gördüm orada okutman olarak bir kariyerim var Üniversitesinde ölçme değerlendirme görev yapmaya başladım ama orada benim doktora yapmama izin vermeyeceklerdi çünkü özel üniversite sonuçta gün hesabı yapıyor. Derken ben hemen 11-12 ay içerisinde... Üniversitesi'ne geçtim. Orada da hazırlık okulunda sınav biriminde çalışırken bana dediler ki iki yarım gün hatta üç yarım gün doktora gitmene izin vereceğiz.

(...) Üniversitesi İngiliz Dili Edebiyatı o dönemde doktora programında bir kişi alınacak ben yazılı sınavları geçtim sözlü sınavda bana soru sorulmadı çok enteresandır. Çünkü alınacak aday belliydi belliymiş kendi öğrencileriydi. Sözlü sınav var mı diyorum? Yok diyorlar bana soru sormayacak mısınız? Diyorum yok diyorlar O zaman bir sok kafama vurdu ya dedim ben İstanbul'da ne yapıyorum ama çokta hırslandım açıkçası dedim ki ben İngiliz dili edebiyatında bu kadar başarılı bir öğrenci iken onlar beni kaybediyorsa bunda bir hayır var. Eğitim yönetimini bir taraftan istiyorum eğitimin eğitimi programı açılmamıştı. Bir baktım çat diye diğer taraf Eğitim Yönetimi programı açıldı. Ve orda da çok aday başvurdu ve ben alan dışından geliyordum bana Yüksek lisans ve doktoradan ciddi tamamlama dersleri verdiler tabii ki dedim ben bu işi yapacağım ve en iyisi olacağım kafama koymuştum elimden geldiğince de o gün bugündür mücadele ediyorum.

(...) Çünkü İstanbul gibi bir şehirde trafikte yaklaşık 45 50 km kadar Bahçeşehir bölgesine gidiyorum oradan ben arabayla öğlen ders çıkışı yine 1,5 saat araba kullanıp karşı tarafa Anadolu yakasına geçiyorum. Falan CV'mde aslında şoförlük de ekleyebilirim böyle bir mücadeleydi yemeklerimi ve diğer işlerimi arabada yapardım arabada yemek yiyip derse yetişirdim ama hiçbir zamanda gocunmadım bu beni çok güçlendirdi resuming denilen kavram yılmazlık hikâyeleri. Aynı anda bir arabada toplantı yapıp yemek yiyip konuşmaları yapıp derse yetişip geceleyin de sabaha kadar makale yazdığım çok oldu.

Hareketli grubun kariyer direnci ile karşılaştıkları hikâyeler ve gösterdikleri mücadele hareketsiz gruba oranla daha fazla yılmazlık hikâyeleri içermektedir. Bu da hareketli grubun daha fazla kariyer direncine bağlı olabileceği görüşünü destekler niteliktedir. Kariyer direnci yüksek olan akademisyenlerin sorunlar karşısında kırılabilirlik göstermek yerine onların üstesinden gelebilecek çözüm yolları bulmaları onların daha yüksek kariyer başarısına sahip olmasını sağlayacaktır (Aytekin, 2016). Değişen koşullara uyum sağlayan bireylerin risk almaya istekli ve daha fazla özgüven sahibi olmaları beklenen durumdur (London, 1993).

Kariyer direncini kendileşme bağlamında değerlendirdiğimizde saf kendileşmiş ya da çakılı kadro olarak tabir ettiğimiz hareketsiz kendileşmiş grubun kariyer direncinin düşük olma ihtimalinden dolayı hareketlilik göstermediği ileri sürülebilir. Aynı zamanda kariyer engelleri, kariyer bariyeri olarak da ifade edebileceğimiz bu durum akademisyenlerin motivasyonlarını ve dolayısıyla başarısını ve üretkenliğini olumsuz etkileyecek bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Ituma & Simpson, 2009).

Kariyer İçgörüsü

Kariyer içgörüsü bireyin kariyeri ile ilgili farkındalığıdır. Bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olarak kariyer hedef ve planlarını yapabilme yeteneğidir (London & Noe, 1997). Özellikle, sürekli kendini yenilemek ve alandaki gelişmeler doğrultusunda kendini güncellemek durumunda olan akademisyenler açısından bu özellik daha da önem taşımaktadır. Akademisyenin kariyer içgörüsünün yüksek olması ona tutarlı hedefler koyma ve eksiklikleri yönünde kariyer gelişimine dönük gerçekçi kararlar almasını sağlayacaktır.

Kariyeri ile ilgili farkındalığı yüksek bireylerin kariyer motivasyonlarının da yüksek olması beklenmektedir. Bu anlamda akademisyenler için kariyer içgörüsü gelişmiş olan akademisyenlerin motivasyonunun yüksek ve karşılaştığı durumlara kendini uyumlama yeteneğinin yüksek olması beklenmektedir.



Şekil 9. Kariyer İçgörüsü Kodunun Akademik Kendileşme Kategorilerine Göre Dağılımı

Tablo 16. *Kariyer içgörüsüne SK, CK ve MK'ların görüşleri yönelik akademisyenlerin görüşleri*

Saf Kendileşmişler	Çakılı Kadro	Mobil Kendileşmişler
(...) biz buradayız Öğrencilerimiz arasında ayırım yapacak olursak benim öğrencilerim arasında çok sayıda profesör olan var şu anda o zaman dönüp onlar da şu anda demezler mi siz de böyle yapıyordunuz değil mi bunu diyemiyorlar bunu dedirttirmiyorum. O nedenle vicdanen müsterih olabilmek ve ülkenin çocuklarının hepsini eşit görebilmek eşit haklara sahip olduğunu düşünmek sadece lafla olmuyor uygulamaya ile de olması gerekiyor (SK1)	(...) ilerleyen yıllarda akademik gelişimimizi daha etkili bir şekilde sürdürebileceğimiz, daha fazla yayın faaliyeti içerisinde bulabileceğimiz, akademik dokunun daha fazla şimdi bir üniversite de eğitim yönetimi alanında daha kariyerli öğretim üyeleri olduğu üniversite görev yapmak gibi bir planımız var. (CK1)	Akademik kariyere ben öğrenci iken başladım. Öğrenci iken akademisyen olmayı planlıyordum. Ona göre dersler alıyordum. Lisansta akademisyen olmak istiyordum. Hatta üniversiteye girdiğimde Ankara'yı bitiririm Gazi'de çalışırım diyordum. (MK3)

Kariyer iç görüşünde Şekil9'da belirtildiği gibi %43 oranla en fazla görüşü kendileşmemiş akademisyenler ifade etmiştir. Tablo16 de yer alan ifadelerde akademisyenlerin kariyer iç görüşleri ile ilgili görüşleri çoğunlukla diğer akademisyenler veya kurum ile ilgili olmaktadır. Saf kendileşmiş akademisyenler görüşme esnasında kendi artı ve eksilerinden ya da yetenekleri ile gelecek kariyer hedeflerinden bahsetmemişlerdir. Ancak kendileşmemişlerin kariyer iç görüşü ile ilgili ifadeleri incelendiği zaman:

NK2: (...) yüksek lisans tez çalışması yapıyordum... Hep ama şeyi sorguluyorum Edebiyatta mı kariyerime devam edeceğim okutman olarak hazırlık okulunda yöneticilik mi hayalim kendi kendime sorgulamada aslında o zaman başlamıştı.

(...) Oradaki eğitim yönetimi derslere eğitim liderliği dersleri eğitim psikolojisi dersleri çok hoşuma gitti. Dedim ki ben kariyeri bu eğitim ve yönetimi karıştırarak yapsam nasıl olur diye düşünmeye başladım.

(...) ben hayatımdaki ilk sunumumu ulusal ve uluslararası sunumumu orada yaptım Portekiz'e de gittim ve oradaki o sunumdan sonra aslında kafamdaki birçok şey şekillenmeye başladı. Ne istediğim ne beklediğim uluslararası neler yapmak istediğimle ilgili hayallerim ve o dönemki deneyimlerim beni hala besliyor...

(...) şimdi biraz önce bir görüşmedeydim. ...uluslararası bir üniversitede nere ile neler yapabiliriz uluslararası neler katabiliriz bir de tabi benim hep şunu söylüyorum tabii kendi adıma değil ama Türkiye adına yurtdışında neler yapabilirim.

(...) yani çok böyle aşırı üstün bir insan diyemem kendime ama çok çalışkanımdır. İyi odaklanabilirim ama aynı anda 5-6 işi bir arada yapabilirim. ...aynı anda çok fazla iş yapmayı, biraz da karakterde de var aktif olmak sanırım aynı anda akademik yöneticilik aynı anda öğretmenlik aynı anda şu aynı anda bu hep birbirini besleyen süreçler oldu o beslenmeyi de kendi gelişime ve etrafındaki dostlara ve hocalarıma nasıl kanalize ederim kısmında sorguladım.

(...) Öğretmenliğe dönenler dedim çünkü bir farkına vardım ki ailem de bu konuda çok güzel ayna tuttu son iki ay kala biz dedik ki “Yoo biz mimar olmak istemiyoruz. Öğretmen olmak istiyoruz. Paylaşmak istiyoruz.” kız kardeşimle beraber Bilkent’e girdik ve Bilkent’i dereceyle bitirdim.

(...) Ve oradaki hocalarım şunu sordu ... acaba Standfort ya da Berkley falan mı yoksa Arizona State mi? ama o sırada Arizona State eğitim liderliğinde çok özel bir programa başlatmıştı ve orada benim burada muhatap olduğum, çalışabileceğim bir hoca vardı ve dedim ki ben o hocalarla çalışmak istiyorum ve bu Carnegie Foundation’ın geliştirdiği bir projeydi.

(...) Ama zaman içinde önceliklerinizi görmeye başlıyorsunuz. Beni hangi çalışmalar mutlu ediyor ben bu çalışmayı yapmak istiyorum ya da alan benim konuma girmiyor. Son yıllarda şeyi fark ediyorum disiplinler arası çalışmalar beni çok besliyor yani psikolojiden sosyolojiden arkadaşlarla çalışmak çünkü bu çalışmaları yaparken beslendiğimi görüyorum.

Yukarıda kendileşmemiş akademisyenlerin ifadelerinden de anlaşılabacağı gibi kariyer içgörüsü gelişmiş bir akademisyen güçlü ve zayıf yönlerini bildiği için net kariyer hedefleri koymaktadır. Kendisi ve kardeşi fen lisesinde öğrenci olduğu için üniversite sınavına kadar mimarlık tercihi yapmaları beklenirken son dakika öğretmen olmak istediklerini söyleyerek bölümü birincilik ile bitiren NK2 kariyer hedefini ve ne istediğini net olarak bilmektedir. Kariyer planlaması aşamasında akademisyen güçlü bir kariyer iç görüşüne sahip ise hangi disiplinde akademisyen olmak isteyeceğine güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirerek karar vermektedir. Bu ifadelerde ve aynı zamanda mobil kendileşmiş MK3’ün yurt dışı deneyimini anlatırken:

(...) Kendime güven geldi. Başka kurumları gördüm. Başka insanlarla birlikte çalıştım. Eksiklik ve kapasitemi gördüm. O açıdan önemsiyorum. Yani çalışmak disiplini gördüm. Üniversitelerin örgütlenme biçimini okulları, eğitim sistemini bütünü ile tanıma şansını buldum.

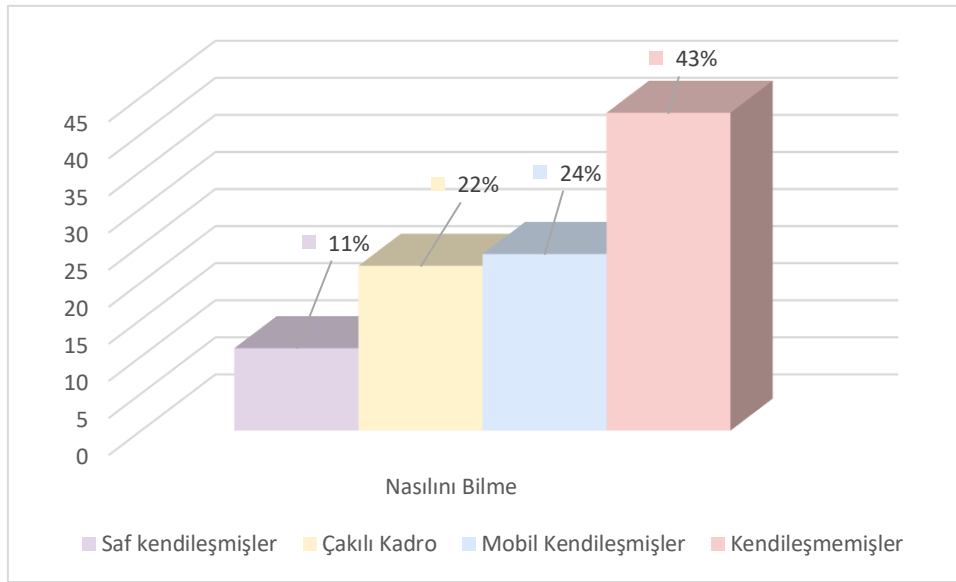
Bu ifadelerden bireylerin gerek kendileşmemiş gerekse mobil kendileşmiş hareketlilik özelliklerinden aynı zamandan kariyer içgörülerini geliştirdikleri ve bu anlamda güçlü ve zayıf yönlerinin farkına vardıkları görülmektedir. Bu durum onların daha uygun işler seçmelerini sağlayarak kariyer başarılarını artıracaktır (Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Aynı şekilde Noe (1996) gerçekçi kariyer hedeflerinin iş performansını yükselteceğini belirtmektedir.

b. Nasılını Bilme

Akıllı kariyer kuramına göre birey daha hareketli olabilmek ve mantıksal kararlar alabilmek için kariyer sermayesi biriktirerek daha net kariyer hedefleri oluşturmaktadır (DeFillippi & Arthur, 1994). Akıllı kariyer kuramının felsefesini oluşturan bu yaklaşım bireyin kariyeri ile ilgili konularda proaktif rol almasını sağlayan yeterlidir (Gunz & Jalland, 1996; Gunz, Jalland, & Evans, 1998). Bireyin nasıl çalışırım sorusunun yanıtı olarak, işi ile ilgili ihtiyaç

duyduğu bilgi ve becerileri gerek eğitim yolu ile gerekse informal yollardan temin etmesini sağlar. Davranışsal olarak kariyer aktörünün işi ile ilgili sahip olduğu ve olması gereken *beşerî sermayesini* biriktirmesini sağlamaktadır.

Bilginin hızla değiştiği bu çağda akademisyenlerin günümüz koşullarına uyum sağlaması ve kariyerleri için her geçen gün değişen, ihtiyaç duydukları bilgi ve birikime uyum sağlamaları oldukça önemlidir. Bu anlamda değerlendirdiğimizde akademik kendileşme kategorilerinden MK ve NK'ların diğer kendileşmiş akademisyenlere oranla, kurum dışı bilgi ve deneyimleri sınama ve beşerî sermayelerine kazandırmaları noktasında daha aktif olmaları gerektiği düşünülebilir.



Şekil 10. “Nasılını Bilme” alt temasının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı

Şekil10’da görüldüğü gibi Nasılını Bilme alt temasında yoğunluklu olarak kendileşmemiş akademisyenlerin görüşleri mevcuttur. SK2’nin vermiş olduğu cevapta bireyin klasik beşerî sermaye de olduğu gibi iş ile ilgili beceri ve deneyimlere vurgu yaptığı görülmektedir. Çakılı Kadro akademisyenlerin ise yine akademisyenin eğitimi ile ilgili kariyer planlamasında örgüte odaklı bir plan geliştirdiği ve beşerî sermayesi için gerekli olan bilgi ve becerileri o kurumdan almak istediği belirtilmektedir. Bu iki durum yine bize hareketsiz kendileşmiş akademisyenlerin yeni kariyer anlayışında olan mesleki kariyer anlayışı yerine halen örgüte bağlı bir kariyer anlayışı içinde olduklarını göstermektedir.

MK1’in açıklamasına baktığımızda beşerî sermayesi için eğitim planını yaparken örgüt yerine mesleki becerilerine katkısı olacağını düşünerek dil eğitimi iyi olan okulu seçmektedir. NK2’nin de bilgi ve becerilerini geliştirmek beşerî sermayesini geliştirmek adına farklı kurum deneyimlerine vurgu yaptığı görülmektedir (Tablo17).

Tablo 17. *Nasılını Bilme Alt Temasına ait Akademik Kendileşme Kategorilerine yönelik akademisyen görüşleri*

Saf Kendileşmişler	SK2: (...) <i>Dolayısıyla bir yazılı olan kaynaklar, alanla ilgili yurtdışı ve yurtiçi bir de bu konu içerisinde çalıştıkça bazı deneyimler ve gözlemler var. Bize ışık tutuyor.</i>
Çakılı Kadro	CK1: (...) <i>İlk çalışmaya başladığı üniversitede benim için önemli olan hocaların kalitesiydi, öğretim üyelerinin kalitesiydi. Çünkü yüksek lisans sürecini ben bir yüksek lisansa alana temayüz süreci olarak eğitim yönetimi alanına temayüz süreci olarak algılamışım. Lisanstan bunun hazırlıklarını yapmışım lisans eğitiminin özellikle ikinci yarısından sonra bu alanda ilerlemeye karar vermişim. Bu alanın önemli hocalarının Gazi üniversitesinde olduğunu biliyordum. Bu alanda kendimi bu hocaların yanında geliştireceğimi düşünüyordum. Yalnızca zaten yüksek lisans ve doktoramı yaptığım, üniversiteye başvurumu yaptığım üniversiteye başvurdum. Başka hiçbir üniversiteye başvurmadım ve girmek kısmet oldu bu şekilde bilinçli bir tercihti benimkisi yani hocalar orada olduğu için alanın ciddi hocaları orada olduğu için tercih ettim.</i>
Mobil Kendileşmişler	MK1(...) <i>ama nasıl yapacağım bilmiyoruz. Ondan sonra bitirir bitirmez yüksek lisansa başladım. Hatta öğretmenlik sınavına hiç girmedim. Yüksek lisansa başladım. Hacettepe'de başladım. Çünkü Hacettepe dil kursu veriyordu. Almancaydı benim lisansım. Hani onu da çok iyi bilmiyordum ama hiç olmazsa hani orada hazırlık alırım diye. Yüksek lisans sınavını kazandım. Hacettepe o ara bir yıl izin verdi o ara hazırlık aldım.</i>
Kendileşmemişler	NK2 (...) <i>Şimdi tabi şöyle bir şey var. Ben aşağı yukarı 30 yıla yakın Hacettepe Üniversitesi'nde çalıştım. Bu arada 2,5 yıl Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi'nde yani Hacettepe'nin dışında nerede çalıştığına baktığımızda 2,5 yıl Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi'nde çalıştım. Hani farklı neyi etkiler diye karşılaştırma yapabilmek için aşağı yukarı iki yıla yakındır da TED Üniversitesi'ndeyim. Dolayısıyla fiili olarak bulunduğun üç yer var.</i>

Beşerî Sermaye

Beşerî Sermaye bireyin kariyer başarısındaki önemli göstergelerden bir tanesidir. Kişinin hayatı boyunca biriktirdiği; eğitim, deneyim, tecrübe, bilgi ve becerilerin bütünüdür beşerî sermaye (Becker G. S., 1962; Berings, Poell, & Gelissen, 2008). Pek çok çalışmada beşerî sermaye ile kariyer başarısı arasında yüksek bir ilişki olduğu görülmektedir. Beşerî sermayeyi literatürde kişinin elde edeceği bilgi ve becerilerin kaynaklarına göre değişik şekillerde (eğitim-tecrübe-bilgi ve beceriler...) bileşenlerine ayrılmıştır (Chenevert & Tremblay, 2002; Jaskolka, Beyer, & Trice, 1985; Wayne, Shore, & Liden, 1997).

Görüşme yapılan katılımcıların beşerî sermaye ile ilgili kodları; *Eğitim, Mesleki Tecrübe, Mesleki Bilgi ve Beceriler* alt temalarında toplanmıştır.

a. Eğitim

Bireyin sahip olduğu beşerî sermayenin kariyer başarısını etkilediğine dair yapılan çalışmalarda beşerî sermayenin değişkenlerinin başında eğitim gelmektedir. Eğitim kariyer

başarısının pozitif yönde bir ilişki göstermektedir (Ballout, 2007; Dreher & Ash, 1990; Guo, Xiao, & Yang, 2012; Tharenou, Latimar, & Conroy, 1994).

Beşerî sermayede kastedilen eğitim formal ve informal yoldan akademisyenlerin kazanmış oldukları eğitimi kapsamaktadır. Akademisyenler açısından baktığımız zaman hepsinin üniversitede şu an bulundukları kadroları alabilmeleri için belirli bir yüksek lisans ve doktora programını tamamlamış olmaları gerekmektedir. Tablo18 da verilen ifadelere baktığımız zaman akademisyenler eğitimleri ile ilgili konuda bazen yurt dışında eğitim almak, dil eğitiminin avantajlarından yararlanmak ya da “alanın en iyi öğretim üyeleri oradaydı, o nedenle sadece o üniversiteyi tercih ettim” şeklindeki formal eğitime yönelik ifadelerini görmekteyiz.

Bunun yanı sıra Tablo18’de yer alan katılımcı görüşlerinde ağırlıklı olarak informal eğitim ile ilgili verilen yanıtlarda görüşler farklılaşmaktadır. SK2 ve SK1, yapısal olarak üniversitelerin ortamlarının (koridorlar, kantin...vb) eğitim ortamları olduğunu belirtmektedirler. Akademisyenlerin sohbet ortamlarının da birer informal ortam olduğu ve bu sohbetler ile kişilerin bir araya gelerek bir şeyler öğrenip ürünler ortaya çıkardıklarını belirtmektedirler (Berings, Poell, & Gelissen, 2008). CK6 formal eğitimde akademisyenler için en önemli aşamanın doktora aşaması olduğunu ve burada kazanacağı yayın yapma kapasitesinin sadece formal eğitim ile değil uygulamalı olarak da akademisyen adaylarına kazandırılması gerekliliğinden bahsetmektedir.

MK2 ve MK1 mobil kendileşmişlerin çalışmış oldukları kurumlar, yurt dışı deneyimleri sayesinde eğitimlerinin zenginleştiği ve çeşitlendiği ile ilgili informal eğitime dikkat çekmektedir.

NK1 ise sınırsız kariyer kuramlarının da kariyer aktörlerinin proaktif olarak gelişimleri ile ilgili rol almalarına vurgu yaparak bireyin eğitiminin hayat boyu devam etmesi gerektiği ve belirli bir örgüte ya da standart eğitimlere bağlı kalmaksızın yapılabilecek okul ziyaretleri ile bile hayat boyu eğitimlerini devam ettirmeleri gerektiğini belirtiyor. Akademisyenlerin sürekli öğrenme isteğine sahip olması, bilgi ve becerilerini artırmaktadır (DeFillippi & Arthur, 1996; Parker, Khapova, & Arthur, 2009; Tharenou, 2001). Rowold & Kauffeld’de (2008) NK1 in belirttiği gibi çalışanların bu tarz eğitimlere katılmalarının onların işleri için gerekli olan yeterlikleri kazanmalarını sağlayacağını vurgulamaktadır.

Tablo 18. Beşerî Sermaye Altı Temasının Eğitim Koduna Ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri ve Sk, Ck Ve Mk'ların Görüşleri Yönelik Akademisyenlerin Görüşleri

	Görüşler	Eğitimin Türü
Saf Kendileşmişler	SK2: (...) akademisyenin aslında mesleği bir yaşam biçimi olmak durumunda bir araya geldiğimizde de öğretmenler odasındaki gibi araba alıp satmakla değil yine bilim konuşuyoruz ve örneğin haftada bir benim odamda arkadaşlarla düzenlediğimiz bu konuşmalardan bir bildiri çıkar ya da bir makale çıkar yani şunu şöyle yapsak dediğimde o konuya çalışmak isteyen arkadaşlar talip olur bir veya birden fazla kişi onu çeşitli yönleriyle ele alır ve tartışırız bir ürün ortaya çıkarmaya çalışırız.	informal
	SK1: (...) Bilincimiz yok, tamam bunları gösterecek anlatacak kimse yokta yani tamamen burada fakülte içerisinde gelip öğrenci olduktan sonra buraları görerek, ortamları görerek, akademisyenlik fikri ortaya çıktı.	informal
Çakılı Kadro	CK6: (...) Nitel ve nicel makaleler hazırlayabilmeli. Eğer bunu doktora sürecinde yapmamışsa ileride büyük güçlükler yaşayabilecektir. Kendim şahsen bunu yaşadım. Benim danışmanın bu konuda bana yol gösterici olmadı. Doktora sürecinde herhangi bir makale yazamadım. Gerek makale gerek bildiri ve kitap olarak. Sadece tezim için araştırma yaptım. Doktora sürecim Milli eğitimde olduğu için araştırma görevliliğinden uzak olduğum için Doktora yaşantım boyunca yeterince araştırma yapamamıştım. Sadece doktora tezim için araştırma yaptım.	Formal (Uygulamalı Eğitim)
Mobil Kendileşmişler	MK2 (...) Şimdi şöyle bir şey var insanın geçtiği kurumlardan eğitim aldığı kurumlardan edindiği bazı kültürel öğeler oluyor ister istemez. Lisans ... de okuyup YL sıe de yapıp arada doktora başlayıp sonra üniversitesine gelip sonrasında doktora sürecinde University of Sidney e gidip bir yıl araştırma yapıp arkasından üniversitesine gelmek...	informal
	MK1 (...) iyi üniversitelerden iyi hocalardan ders almalı zamanında iyi yurt dışı deneyimlemeli.	informal
Kendileşmemişler	NK1 (...) Benim kendimle ilgili felsefem bazen hocalar bunu eleştiriyor da tamam artık profesör oldun diyorlar ama işte bu öğrenme süreci bitmiyor	Informal (Hayatboyu Eğitim)
	(...) hep avantajı oluyor hani eğitim hayatında bahsederken belki onun da altını çizmek gerekir: ben kariyer seminerlerimde çok söylerim lisede fen lisesi mezunuyum ben Hatta İzmir fen Lisesinde işte ODTÜ ye ITU ye ya Gazi'ye genelde tıp fakültelerine öğrenci yetiştiren biriydi mesela ben fen lisesine girip belli bir puanda olan mimarlık hayaliyle yola çıkıp sınava bir ay kala eğitimi tercih edenlerdenim. (...) iyi bir şeyler üretebilmek için ne yapıldığını biraz daha okuyup biraz daha bir şeyler alıp oradan ben bunu bazen aldığımız eğitimin hemen şeyini orada göremeyebilirsiniz yani çok pragmatist olarak hemen orada sonuca dönmesi gerekmiyor ama hiç beklemediğiniz bir yerde almış olduğunuz eğitim size katma değer katabiliyor evet bir farkındalık sağlıyor bir yaşam bakış açısı ne istediğinizle ilgili size bir yönlendirme olabilir. Bir de tabii ki eğitim derken aslında benim gideceğim eğitimde de benim baktığım yurt dışındaki bir okul oranın ilk üçünde olan bir okul. Oradaki öğretmenlerlesiniz yani oradaki öğretmenlerle paylaşıyorsunuz.	

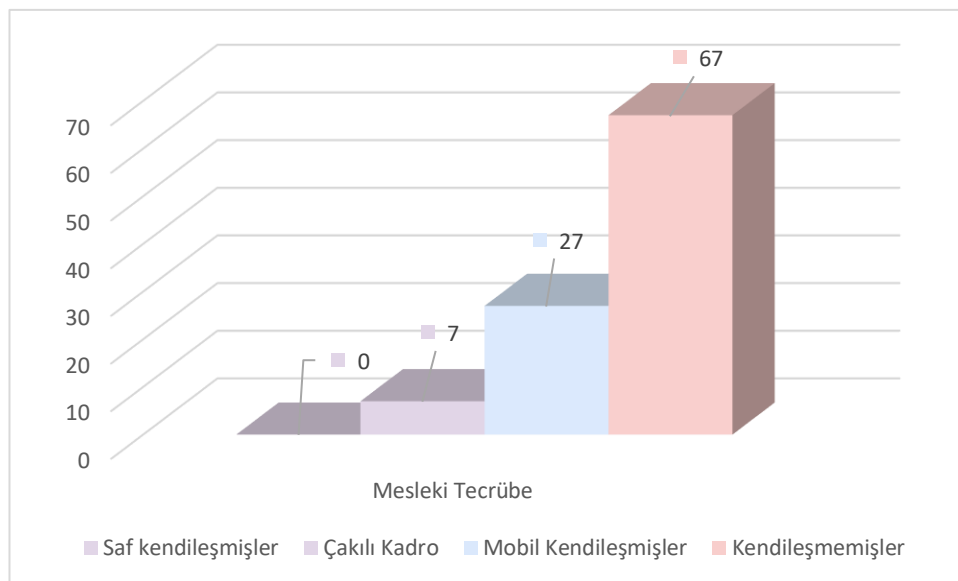
b. Mesleki Tecrübe

Mesleki tecrübe akademik kendileşme açısından önemli bir kavram, çünkü akademik kendileşmenin kategorilerinin oluşturulmasının kökeninde akademisyenlerin farklı üniversitelerden edindiği mesleki tecrübe yer almaktadır.

Mesleki tecrübe bireylerin kariyerlerinde sadece bilgi ve beceriler elde edebilecekleri deneyimleme ortamları olarak değerlendirilmemelidir. Farklı örgütlere transfer edebilecekleri deneyim ve esnek mesleki yeterlikleri de geliştirmek, mesleki tecrübe anlamına gelmektedir (D’Amico, Rios-Aguilar, Salas, & Canché, 2012; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Suutari & Makela, 2007).

Akademik kariyerde başarının önemli noktalarından biri de sürekli öğrenme ve bireyin kendini bilgi birikim konusunda güncel tutmasıdır (Baruch & Hall, 2004). Çalışanın kariyer başarısı ile iş tecrübesi arasındaki ilişki, bireyin edindiği deneyimleri kariyerine aktarabilme kabiliyetinden kaynaklanmaktadır (Bird, 1994; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Tams & Arthur, 2010).

Yeni kariyer anlayışına göre bireyin proaktif rol alarak kazanacağı güncel mesleki tecrübeler akademisyenler için projeler, yurt dışı okul ziyaretleri ya da farklı kurumlarda çalışma deneyimleri şeklinde sıralanabilir. Akademisyenlerin mesleki kimliklerini güçlendirmelerinin (Inkson & Arthur, 2001) kariyer başarısına ve dolayısıyla bilimsel üretkenliklerine olumlu etkisi olacaktır (Aytekin, 2016).



Şekil 11. “Mesleki Tecrübe” kodunun akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı

Akademik kendileşme kategorilerine baktığımız zaman mesleki tecrübe ile ilgili %67 ile en fazla görüşü kendileşmemişler ifade etmiştir. Mesleki tecrübe kodu ile ilgili görüş ve ifadeler şu şekilde yer almaktadır:

ÇK6: (...) ben doktoramı ve yüksek lisansımı eğitimde müfettiş olarak çalışırken yaptım.

MK1: (...) Adam bize dedi ki bak sizi seviyoruz dedi. Ama siz burada kalmayın dedi. Siz buradan alacağınızı aldınız dedi gidin dedi. Öyle deyince ben tamam dedim burada kalmayacağım başka yere gideceğim dedim.

NK1: (...) Lisede olmak uygulama nasıl yapılıyor bir şekilde bizim beslenme kaynaklarımız çok çeşitli ve oturduğumuz yerden sadece tez ya da makale ile beslenme olmuyor.

(...) doktora yaptığınız üniversite ama aynı zamanda sonraki süreçlerde beş yılda bir altı yılda bir mutlaka sebatikal yapmak gerekiyor. Gidip farklı soluklar almak.

(...) Hatta tanıdığım Küba'da yönetimde olan bir kimya alanında hocamız vardı MIT de kendisi kimya bölümünde bana dedi ki ...ben üç yılda bir çıkıyorum üç yılda bir yurtdışına gidiyorum araştırma yapıyorum geliyorum ve bir ayağınızın farklı bir grupla çalışıyor olması gerekir. O sizi besleyen bir süreç olmaya başlıyor çok da kolay değil tabi maddi manevi. Hadi bir kadro var ben oraya gittim diyemiyorsunuz değişim programları var Erasmus'u doğru kullanırsak o bizim için çok büyük bir lüks mesela üniversiteden ücretli ücretsiz izin olabilir.

(...) Onlar uygulamaları tartışacaklar siz uygulamalarınızı aslında oradaki verilen eğitimin içeriğinden ziyade orada bir arada olmanız sizi besliyor mesela ben aynı zamanda bu yıl ... öğretmenliğe başladım ... okullarında mesela oğlum orada öğrenciydi. Dün bahsettim mesela ...de derse giriyorum. Öğretmen eğitimi konusunda da zaman zaman eğitim veriyorum. Bir model var o modeli acaba onlarda yapabilir miyiz diye onu düşünüyoruz ama öğretmen olarak da çok şey öğreniyorum. Sınıf yönetimi üzerine kitap yazıyoruz ergenlikle ilgili tartışıyoruz PDRci arkadaşlarla ama bir sınıf yönetiminde ne kadar iyiyiz 11. 12. sınıflarla ders verirken bizler bu işi ne kadar yapıyoruz kendi klinik hastane deneyimimiz diyebiliriz klinik uygulamamızı yapmak zorundayız.

(...) gittiğimiz yurtdışı seyahatinde mesela ben ... bir ay gittim kaldım. Geçen ay ilk defa bir liseye sebaticala gittim genelde üniversiteye gideriz üniversitedeki hocalarla takılırız ama okul ortamı beni çok farklı besledi çok nitelikli iyi bir grup öğretmen uygulamalarını görüyorsunuz ben onlara ne katabilirim boyutunda çalışıyorum şimdi proje olarak onlar bana ne katabilir.

(...) sebatikal gibi post doktora gibi farklı uygulamalarda onu beslemek gerekir diye düşünüyorum çünkü benim etrafta da baktığım gözlemlediğim birçok alanda eğitim fakültelerindeki hocalar hep aynı yerde devam ettiğinde o üretkenlik tıkanmaya başlıyor.

NK1: (...) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Sosyal araştırmalar ile ilgili araştırmacı arıyordu. Eğitim araştırmacısı farklı farklı sosyal alanlar vardır birisi de eğitim araştırmacısıydı. Bu arada oraya geçtim Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne geçtim. Üç yıl orada Sosyal araştırmalar grubunda çalıştım ve Yüksek Öğretim ile ilgili ilk çalışmalarımı orada yaptım. ... iki tane araştırma yaptım. Yükseköğretim ile ilgili ilk şeylerim yükseköğretim kurulunda oluştu ilk birikimim. ... Buradaki iki araştırmadan sonra yükseköğretim alanında belli bir birikim elde etmeye başladım.

İfadelerde mesleki tecrübe olarak farklı kurum ve deneyimlerden beslenmenin akademisyenlerin bilgi birikimlerine olumlu katkı sunacağı vurgulanmaktadır (ÇK6, NK2). Almış oldukları formal eğitimin dışında edindikleri bu tecrübeler onların kariyerlerini şekillenmesi ve çalıştıkları konularda farklı bakış açıları elde etmelerini sağlamıştır (NK1).

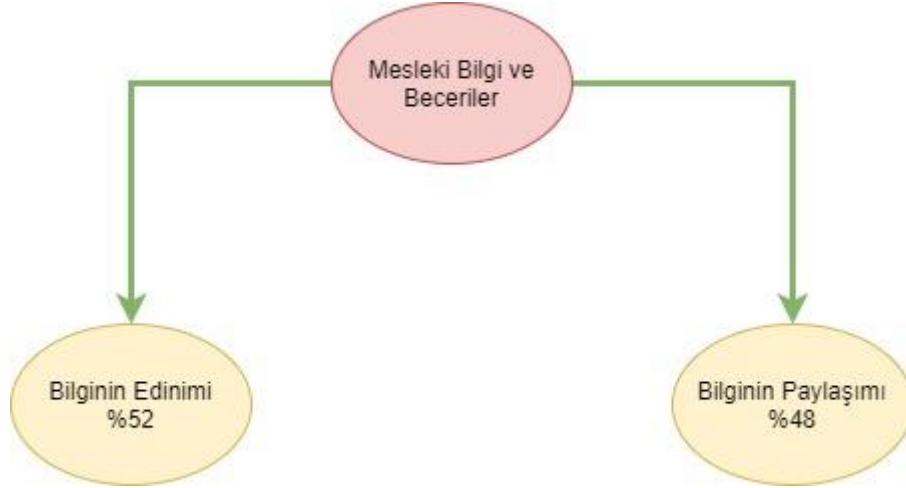
Bireyin mesleki tecrübesi kariyer başarısı ve gelişimi için önemli bir rol oynamaktadır (Tharenou, Latimar, & Conroy, 1994). Bu anlamda değerlendirdiğimiz zaman

kendileşmemiş akademisyenlerin mesleki tecrübe konusunda daha avantajlı olduklarını söylemek mümkündür. Yapılan görüşmelerde de kendileşmemiş akademisyenlerin akademisyen olarak bilgi birikimlerini güncel tuttuklarını, formal eğitimi tamamlamış bireyler olarak bu durumu bu tarz tecrübe edebilecekleri kongre, proje yurt dışı ziyaretleri gibi imkânlar ile hareketlilik sağladıklarını belirtmektedirler (NK1, NK2).

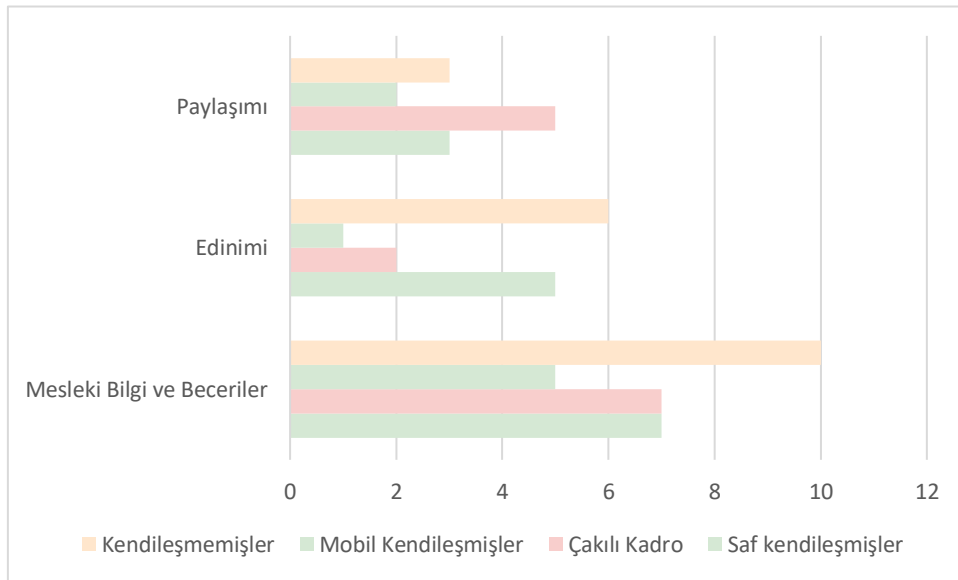
c. Mesleki Bilgi ve Beceriler

Noe (1996) yaptığı çalışmada; çalışanların meslektaşları, yöneticileri ve dış çevreden etkileşimleri ile kazandıkları bilgilerin kariyer gelişimlerinde motivasyonlarını etkilediğini ileri sürmektedir. Mesleki tecrübeler, eğitimler çalışanların bilgi birikimlerinin gelişmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Kariyer süreçlerinin giderek daha da belirsizleşmesi nedeni ile bireyin çalışma hayatı için ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilerin neler olduğu ve bunları nasıl geliştirebileceği konusunda proaktif bir rol oynaması gerekmektedir (Ballout, 2007). Aynı zamanda üniversiteler de çağın gereklerini yakalamak için, daha kaliteli araştırmalar yapmak ve nitelikli öğrenci çekmek noktasında akademisyenlerin niteliklerini nasıl geliştireceklerine dair fırsatlar aramaktadır (Aytekin, 2016).

Mesleki bilgi ve beceriler; bilginin edinimi ve bilginin paylaşımı olmak üzere 2 alt kod ile incelenecektir (Şekil12). Bunun nedeni akademik kendileşme de daha az hareketli olan (SK+CK) akademisyenlerin daha çok örgüt içi bilgiyi kullanarak devam etmesinin daha düşük bilimsel üretkenlik sonuçlarına sebep olmasıdır (Horta, 2013). Kariyer hareketliliği sayesinde akademisyenler örgüt dışı bağlantılar kurma ve kurum dışında bilgi alışverişinde bulunma imkânı elde etmektedir (Dietz & Bozeman, 2005). Bu ise hareketsiz akademisyenlere oranla hareketli akademisyenlerin bilgi havuzuna ulaşma imkânı verir (Breschi & Catalini, 2010). Kariyer hareketliliği literatürde bilginin oluşturulması ve yaygınlaştırılmasında akademisyenlere avantaj oluşturmaktadır (Evans, 2010).



Şekil 12. Mesleki bilgi ve beceriler



Şekil 13. “Mesleki Bilgi ve Beceriler” kodunun akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı

Bilginin Edinimi ve Paylaşımı

Bilginin katlanarak arttığı günümüzde bireylerin öğrenme süreci hayat boyu olmak durumundadır. Özellikle akademisyenlerin bilgiyi üreten ve aktaran kişiler olduğu düşünüldüğünde hatta literatürde bilgi işçileri olarak adlandırılan bu grup için diyebiliriz ki öğrenme süreci kendi sorumluluğundadır (London & Smither, 1999). Bu anlamda işinde başarılı olmak isteyen akademisyenlerin kendisi için öğrenme fırsatlarını araştırması ve bu tür durumlar için istekli olması beklenmektedir.

Mesleki eğitim faaliyetlerine katılmaları, kurum içi ya da kurum dışı araştırma ekiplerinde yer almaları, projeler, yurt dışı ziyaretçi öğretim üyeliği gibi birçok faaliyet akademisyenler için bir öğrenme ortamı oluşturmaktadır. Bu tür faaliyetlere katılan bir birey daha iyi bir

kariyer perspektifine sahip olacaktır (London & Smither, 1999). Bu bağlamda; akademisyenlerin bilgi edinme, yeni yeterlik ve beceriler kazanma ve kendini geliştirme açısından daha aktif bir tavır sergilemeleri akademik yetkinliklerini geliştirmelerine neden olacaktır. Kendini bilgi, beceri, yeni araştırma yöntem ve teknikleri bakımından geliştiren bir akademisyenin daha kaliteli araştırmalar yapması ve bunların neticesinde daha fazla kariyer başarısı elde etmesi beklenen bir durumdur.

Akademik kurumlarda bilgi, formel eğitim programlarından geldiği gibi akademisyenin içinde bulunduğu grup üyelerinden de öğrenilmektedir. Yine ortak projeler için bir araya gelmiş olan meslektaşlar, akademisyenler diğer bir öğrenme kaynağını oluşturmaktadır. Daha açık bir ifade ile akademide (günümüzde iş dünyasında da) öğrenme daha çok bireyin sahip olduğu ilişkilerden, bu ilişkiler aracılığı ile kurulan araştırma (iş) ekiplerinden ve işin biraz meydan okuyucu, zorlayıcı olmasından ortaya çıkmakta ve bu sayede teknik bilgi ve becerilerin yanında örtük bilgiden elde edilen soft (teknik olmayan) beceriler de geliştirilmektedir (Parker, Khapova, & Arthur, 2009). Baruch ve Hall'e göre (2004) akademik kurumlarda açık bilgiden daha fazla örtük bilgi (tacit knowledge) üretilmekte ve akademisyenler de örtük bilgi edinmektedir. Örtük bilgi ise daha çok gözlemleyerek, görerek ve iş üstünde öğrenilmektedir (Nonaka, 1994; London & Smither, 1999). Bu ise akademisyenlerin meslektaşları ile olan ortak çalışmalarında daha belirgin olarak gerçekleşebilir. Bu durumda iş tecrübesi daha fazla olan akademisyenler, daha fazla projede ve daha fazla ekiple çalışacakları için, daha fazla bilgi ve beceriye sahip olabilir. Dolayısıyla bu tür akademisyenlerin üretkenlikleri ve kariyer başarıları daha yüksek olabilir.

Tablo19 incelendiğinde bilginin üretilmesi, aktarılması ve yeniden üretilmesi akademisyenlerin iş tanımı ve yaşam biçimi olmaktadır. Bilgi işçilerinin bilgi kaynakları önemli olmaktadır çünkü üniversitelerinde güncel olarak kendilerini yenileyebilmeleri bu bilgi akışına bağlıdır. Bir kurum düşünün ne içeride üretilen bilgi dışarı aktarılıyor ne de dışardaki yeni gelişmeler kurum içinde değerlendiriliyor. Bu tür bir kurumun dış çevre ile etkileşimi olmadığı için kendini yenileyememesi ve kurumsal olarak yaşantısını devam ettirmeyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle yeniçağın gereklerini yakalamak, üniversiteler arası rekabette gerek araştırma gerek proje üretimi gerekse üniversite-sanayi iş birliğinde ön sıralarda olmak isteyen bir üniversitenin kurum bilgi akışına dikkat etmesi gerekmektedir (Horta, 2013). Bu anlamda öğretim üyelerinin hareketliliği, üniversitede yabancı öğrenci ziyaretleri bu bilgi alışverişi anlamında hayati önem taşımaktadır.

Türkiye bağlamında değerlendirdiğimizde görüşme yapılan hocaların bilgiyi güvendikleri arkadaşları ile paylamak istemeleri (NK2) bilgiyi paylaşım konusunda herkese güvenmediklerini güvendikleri çevre ile bilgiyi paylaştıklarını belirtmektedirler. Yurt dışında yapılan pek çok bilgi paylaşım topluluklarının faydalı olabileceğini düşünmelerine rağmen Türkiye’de bu tarz paylaşımların tam olarak yapılamadığını ifade etmektedirler:

CK3: (...) bir proje deneyimim olduğunu bilenler gelip onlar soruyorlar... şöyle bir şey var nasıl yapabiliriz? Ne yapabiliriz gibi onlarla paylaşıyorum başka da soran olursa ya da konusu geçerse paylaşıyoruz yani şunu yapıyorduk biz aslında keşke öyle bir kültür olsa burada. Burada yok birisi bir toplantıya katıldığında bir bilgilendirme metni hazırlıyor ve herkese gönderince öyle bir kültür olsa keşke yani biz burada dört kişi çalışıyorduk bu proje ofisinde o dört kişi de farklı toplantıya katıldığında kısa bir brifing metni hazırlıyor da şunlar şunlar şunlar konuşuldu bunları. Bunları öğrendik yeni gibi bilgi herkes ile paylaşıyordu ama bu fakültede öyle bir kültür yok herkesin bilgisi kendine özel ve saklı ve değerli diyebiliriz.

Konferans ve kongrelerde akademisyenler için bilginin öğrenilebileceği ve paylaşılabileceği önemli kaynak olmasına karşın katılımcıların sadece yurt dışı kongrelerinden bir şeyler öğrendiklerinden bahsetmeleri de bir diğer dikkat çekici nokta olmaktadır (NK2).

3. nesil üniversitelerin açık bir inovasyona sahip olabilmesi için; örgüt içi geliştirilememiş olan eksik bilgi parçalarını tamamlayabilmek adına dışarıdaki bilgi zenginliği ile bağ kurmak gerekmektedir (Wissema, 2009). Gerek akademik kendileşme bağlamında gerekse öğretim üyelerinin kariyer gelişimi anlamında bilgi üretimi ve bu bilginin akışı akademisyenlerin hareketliliği ile doğrudan ilişkili görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiği zaman üniversitelerde üçüncü nesil üniversitelere yönelik bir örgütlenme düşünülüyorsa örgüt yapılarının akademisyenlerin hareketliliklerini destekleyici şekilde olması beklenmektedir. Ayrıca yeni kariyer anlayışı ile örgütler arası hareketlilik artmış ve bireyler edindikleri bilgi ve becerileri kurumlar arası geçiş yapmalarına yardımcı olacak şekilde artırmaya başlamışlardır (Arthur, Collins, McMahon, & Marshall, 2009).

Bilgi edinimi ve paylaşımında katılımcılardan elde edilen kaynaklar incelendiğinde çoğunlukla kurum dışı ve yurt dışı ögelere vurgu yapanların kendileşmemiş grup olduğu dikkat çekerken yaş grubu daha genç olanların ise sosyal medya ve mail grupları gibi daha dijital ögelere vurgu yaptığı görülmektedir.

Tablo 19. Mesleki Bilgi ve Beceriler Altı Temasının Bilginin Edinimi ve Bilginin Paylaşımı kodlarına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri

	<i>Bilginin Edinimi Katılımcı Görüşler</i>	<i>Bilginin Paylaşımı Katılımcı Görüşler</i>
Saf Kendileşmişler	SK2: (...) Benim 16 yıl kadar yöneticilik deneyimim oldu. Fakültede dekan yardımcılığı yaptım, rektör yardımcılığı yaptım. Dört yıl kadarki yönetimi biz yazıp çiziyoruz. Zaman yönetimi uygulanmadı. Uygulamada göz dediğimiz şeyler var oralardan öğrencilerimize çok güzel doktora tezi konuları çıktı. Oralardan beslenme kaynaklarımız. SK2: (...) Bir de tabii ki uygulamalar. Milli eğitim bakanlığı gibi kuruluşların yaptığı uygulamalarla bizim yapacağımız araştırmalar hangi konularda hangi araştırmaları yapmaya yönelmek konusunda ipuçları gösteriyor tabii ki.	SK1: (...) akademisyenin aslında mesleği bir yaşam biçimi olmak durumunda. Bir araya geldiğimizde de öğretmenler odasındaki gibi araba alıp satmakla değil yine bilim konuşuyoruz ve örneğin haftada bir benim odamda arkadaşlarla bir düzenlediğimiz bu konuşmalardan bir bildiri çıkar ya da bir makale çıkar. Yani şunu şöyle yapsak dediğimde o konuya çalışmak isteyen arkadaşlar talip olur bir veya birden fazla kişi onu çeşitli yönleriyle ele alır ve tartışırız bir ürün ortaya çıkarmaya çalışırız.
Kaynaklar	<i>Bölümden öğretim üyeleri, Akademisyen sohbetleri, Yöneticilik deneyimleri, Yazılı Kaynaklar, MEB uygulamaları</i>	<i>Bölümden öğretim üyeleri, Doktora öğrencileri</i>
Çakalı Kadro	CK3: (...) Genelde internetten ediniyorum diyebiliriz. Yani kişi olarak Twitter'dan takip ediyorum. Twitter'da epey aktif bir şekilde takip ediyorum bakıyorum yani neler var. Bakanlık düzeyinde bakıyorum alandaki araştırmacıları çoğunu takip ediyorum neleri araştırmışlar neler yapmışlar gibi sosyal medya açısından onları takip ediyorum. TÜBİTAK'ın mail grubuna üyeyim. TÜBİTAK'ın gelen proje duyurularını alıyorum. Avrupa komisyonun yine mail grubuna üyeyim dâhil olduğum bazı Costa aksiyonları var. İşte bu küçük gruplar Avrupa Birliği alt grupları var orada işte altı ayda bir toplantı yapıyoruz o toplantılarda çok yeni bilgiler ediniyorum alanla ilgili.	CK3: (...) Bazen benim işte doktora yaparkenki tanıştığım arkadaşlarla yaptığımız yayınlarımız oluyor. Bazen işte buradan üniversite içinden oluyor o tamamen konu bağımlı biraz. İşte aklıma bir fikir geldi gittim hocaya söyledim hocam şöyle bir şey var ne dersiniz şöyle bir şey var başlayalım mı yapabilir miyiz diye ya da hocaya gidip eğitim sosyolojisi ile ilgili bir şey varsa şöyle bir konum var deyip ilgileneceğimi düşündüğüm konu açısından ilgileneceğimi düşündüm biraz çalışma stratejisi bana uyan birazda işte bu bileyim Bilimsel araştırmada etik değerlere dikkat eden araştırmacılar ile çalışmayı tercih ediyorum açıkçası.
Kaynaklar	<i>Okumalar, Düşünce Kitapları, Twitter, Sosyal Medya, Mail grupları, Yurt dışı toplantıları,</i>	<i>Yakın çevre, Doktora arkadaşları, Mesai arkadaşları, Brifing metni aracılığı ile fakülte üyeleri</i>

Mobil Kendilemişler	MK2: (...) Kendi adıma alacağım genellikle ben literatürü Times Higher Education gibi Chronicle of Higher education gibi formları takip ederek kendimi öğreniyorum.	MK2: (...) Ben kurum dışındaki insanlarla daha çok ortak çalışma yapıyorum bireysel olarak. (...) Hangi hocanın benim çalışmama katkı sağlayacağını ya da benim onun çalışmasına katkı sağlayacağıma kanaat getirirsem içerden ya da dışardan herkesle kendi adıma üretimi yapıyorum hocam.
Kaynaklar	-	Yaş grubu yakın, ortak çalışma yaptığım, iş dışında görüştüğüm, kurum dışındaki kişiler
Kendileşmemişler	NK2: (...) Şey beni besliyor mesela bilgi olarak nitelikli konferanslar. Konferanslar konusunda çok seçici olmaya çalışıyorum. Tabii ki gittiğiniz yer bölge güzel ben bölgeden ziyade konferansının niteliğine bakıyorum Belli isimler var olmazsa olmaz kafamda olan o isimlerin çıkan makalelerinin yayınlarının kitaplarını projelerini mutlaka takip ediyorum. Ne yapıyorlar son zamanda eğitimleri neler hatta mümkün olduğunca onların konuşmacı olduğu konferanslarda çoğuyla da tanışıyorum takip ettiğim kişilerle ne yapıyor.	NK2: (...) Şimdi doktora derslerinde biz genellikle araştırma yöntemleri ile ilgili çalışıyoruz kendi bulunduğum kendi küçük fakülte içindeki güvendiğim arkadaşlarım. Doktora öğrencilerim beraber çalıştığım genellikle doktora grubunda öğrencim olan bazen doktorasını bitirmiş olan da var. Bildiğim güvendiğim dostlarımız var güzel bir network yaptım BÖTE de doktorasını bitirmiş çok sevdiğim asistanlığımı yaptım araştırmalarına güvendiğim sevdiğim arkadaşlarım var.
Kaynaklar	Konferans, ISATT, EARL gibi kongreler, Toplantılar, İyi makaleler, belirli isimler, Nitelikli yayın yapan kişiler, literatür	Güvendiğim arkadaşlarım, Doktora öğrencilerim, araştırma yöntemleri güçlü olan kişiler

İyi Olma Hali (Wellness)

90'lı yıllarda kariyer anlayışında önemli değişimler meydana geldi. Değişimlerin başında, kariyerinde iş dışında da farklı sorumlulukları olan kadınların iş piyasasına katılması geliyordu. Bu durum iş saatlerinde esnekliği (Reitman & Schneer, 2008) ve birbirine bağlı kariyerleri de beraberinde getirdi (Stier, Lewin-Epstein, & Braun, 2001; Tokgöz & Aytemiz Seymen, 2013). Çift kariyerli eşlerin artması da aynı zamanda iş yaşam dengesinde çalışanların yeni düzenlemeler yapma ihtiyacını doğurdu. Katılımcıların konu ile ilgili ifadeleri incelendiğinde:

Yani bir konuya zaman ayırmak ev ve iş yaşamını dengeleyebilmek oldukça yorucu ve zor bir süreç diyebiliriz.

NK2: (...) Bir de şunun altını çizmek istiyorum: süreç içinde aslında o iş yaşam dengesi, biz besleniyoruz aslında ama bu aslında beslendiğimizdeki en atladığımız nokta. Asıl işe vuruk olmasak zaten bunlar çıkmaz. Ama ve o kendimizi geliştirirken denge hani şu son zaman çalıştığım bir konu bu wellness yani kendi iyilik halimizi nasıl sağlıyoruz çünkü çok fazla odaklanıp bir noktadan çıkınca da bu sefer de beslenmede takılabiliyoruz. Hani sosyal olarak denge benim çalışmalarında var buna çok yer verdim bazı alan dışındaki kişiler arkadaşlarımız size besleyebilir sosyal olarak farklı bir şekilde besliyor işte tatilinizi yapmak o tatilde akademinin dışına çıkıp ama kendinizi biraz besleyip onları da yapmaya son zamanlarda biraz daha başladım çünkü sosyal bir insanım ama bir bakıyorsunuz bazen şey olabiliyor bu iş odaklılık bazen bizi tıkayabiliyor tıkanmamızı engellemek anlamında.

(...) Aslında bunu da kullanabiliriz benim şu anda kadrom ... profesörlüğü aldım tam zamanlı bir yandan annelik var. Buradayım bir yandan bunu dengelemeye çalışıyorum anneyim akademisyenim hayatınızdaki bütün parametreler sizi besliyor aslında bu noktada.

(...) Yaşı var çünkü deneyimli bir hoca kendinizi diyor eminim yine oradan oraya koşturuyorsunuz. Ama diyor bir durup bakıyor musunuz siz diyor eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştiriyorsunuz öğretmen adaylarınızın ruhunu beslerken kendi ruhumuzu besliyor musunuz?

İyi olma hali akademisyenlerin gerek akademik olarak daha üretken gerekse yeni kariyer anlayışındaki psikolojik sözleşmeye bağlı olarak içsel motivasyonlarını sağlamak adına yaşantılarındaki öğeler ve kariyer üretkenliği için denge oluşturması gerektiğini ileri sürmektedir. Beşerî sermayenin bir parçası olarak denge, aynı zamanda akademisyenlerin kendilerini bulundukları kuruma uyumlamaları anlamına gelmektedir. Bu uyumlama eğer akademisyen kendileşmiş ise çok fazla ihtiyaç duymadığı ancak kendileşmemiş yeni kurumları deneyimleyen akademisyenler için önemli bir kavram olarak değerlendirilmelidir.

Eski kariyer anlayışında örgütün gereksinimleri ile bireysel istekler arasında uyumlaştırma olması beklenirken (Baruch, 2004) sınırsız kariyer anlayışında birey sürekli olarak hareket halinde olduğu için kariyer aktörünün kendi uyum ve esnekliğini ayarlaması beklenmektedir (Nicholson, 1996).

Dil Kullanma Düzeyi

Dil bilme yetkinliği hem dili güzel kullanma hem de kariyer sektörü için gerekli olan yabancı dillere hâkim olmasını kapsamaktadır. Akademisyenliğin kariyer sermayesindeki yetkinliklerin en başında yabancı dil ve araştırma yöntemleri gelmektedir (Baruch & Hall, 2004). Bu, özellikle yabancı yayın çıkarma ya da alandaki yurt dışı gelişmeleri takip etme açısından akademisyenlerin sahip olması gereken önemli becerilerden bir tanesidir. CK6 konu ile ilgili:

CK6: (...) Bir diğer husus çok iyi yabancı dil bilmesi gerekiyor hatta bir değil birkaç tane. Bugün birçok akademisyenimiz okuyabiliyor yazabiliyor ancak bir akademisyen ile karşılıklı oturduğunda duygularını anlatamıyorsa ciddi anlamda bir eksiklik vardır.

Yaptığı araştırmanın sadece ülke sınırlarında kalmadan dünya literatürüne katılabilmesi için araştırmacının yeterli düzeyde dil yeteneğinin olması gerekir. Ayrıca iyi bir yayının açık ve anlaşılır olması için iyi bir kuramsal temele ihtiyacı vardır. İyi bir kuramsal temelin ana unsurlarından biri ise dilin net bir şekilde kullanılmasıdır (Suddaby, 2010).

MK2: (...) yabancı dilin iyi bilinmesi ilk sırada diyebilirim siz kendi alanınızdaki uluslararası literatürü takip edemezseniz oradaki hıza yetişemezseniz zaten oradaki hıza dâhil olup da var olan şeylerin üzerinde bir şeyler koyma şansımız neredeyse yok. O yüzden akademisyen olmak isteyen biri kesinlikle İngilizceye hatta mümkünse ikinci üçüncü dile - ki bende olmadığı için o konuda hep kendimi eksik hissetmişimdir- sahip olması, iyi derecede bilmesi önemli bir nitelik.

Ana dili İngilizce olmayan ülkelerde iyi İngilizce bilenlerin sosyal ağlarının daha başarılı olduğu gözlenmiş ve yapılan çalışmalarda iyi bir İngilizce sayesinde farklı gruplar ile rahatlıkla ortak bir çalışma yapabildikleri belirtilmiştir (Ismail & Mohd Rasdi, 2007).

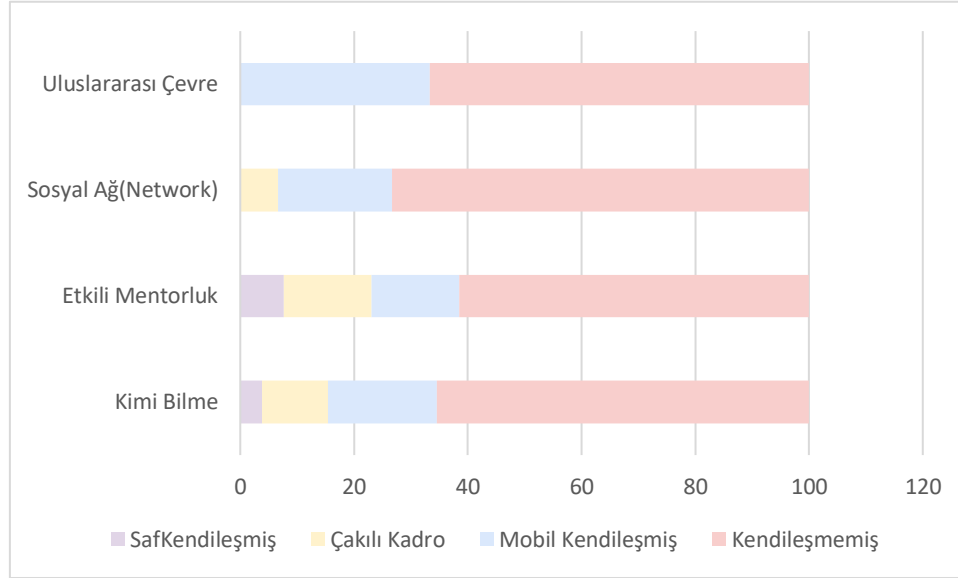
NK1: (...) benim edebiyat kökenli olmam Bir hocamız hatta onu söylemişti doktora eğitimi sırasında senin edebiyat kökenli olman nitel araştırmada elini çok güçlendiriyor diye. Zaman içinde onu görmeye başladım. Çünkü o bakış açılarını satabilmek. Çünkü bizim İngiliz dili edebiyatında aldığımız bir ders vardı. Yapısalcı analiz dersinde tiyatro eleştirisini nasıl yapacağımızı öğrettiler yani romanlardaki tiyatrolardaki yapmış olduğunuz yapısalcı eleştiri analizinin aslında biz nitel araştırmada yapıyoruz.

İyi derecede İngilizce kullanan biri araştırmalarında bulgularını ve yapılan çalışmalarda daha net bir dil ile ortaya koyabileceği gibi ortak çalışmamalara katılarak mesleki bilgi ve becerisi artırıp daha üretken olabilir (Aytekin, 2016).

d. Kimi Bilme

Bu yetkinlik çalışanların kimlerle çalıştığı, iş bağlantıları ve oluşturduğu sosyal ağı içermektedir (D'Amico, Rios-Aguilar, Salas, & Canché, 2012; DeFillippi & Arthur, 1994; Dickmann & Harris, 2005; Parker & Arthur, 2000; Parker & Arthur, 2004). Sosyal sermaye kavramı (Burt, 1997) ile ilişkili olan bu tema akademisyenlikte; sosyal ağ ve mentorluk

olarak iki kısımda değerlendirilmektedir (Aytekin, 2016). Bireyin sahip olduğu bu sosyal ağ ona destek-referans olma, bilgiye ulaşma ya da iş fırsatları açısından fayda sağlamaktadır (Parker & Arthur, 2004). Mentorluk sosyal ağda akademisyenlerin danışmanlık görevi ile ilişkilendirilebilir (Baruch, 2004).



Şekil 14. “Kimi Bilme” alt temasının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı

Kimi Bilme’de Şekil14 incelendiği zaman kendileşmemiş akademisyenlerin her alt kod ile ilgili görüş ve önerilerinin diğer kategorilerden fazla olduğu dikkat çekmektedir. Kendileşmemiş akademisyenlerin diğerlerine oranla daha fazla kurum tecrübesi olması ve daha hareketli bir kariyer sürecinin olmasından kaynaklı bu yetkinlik ile ilgili ifadelerinin fazla olası beklenen bir durumdur.

SK1: (...) akademisyenin aslında mesleği bir yaşam biçimi olmak durumunda bir araya geldiğimizde de öğretmenler odasındaki gibi araba alıp satmakla değil yine bilim konuşuyoruz ve örneğin haftada bir benim odamda arkadaşlarla düzenlediğimiz bu konuşmalardan bir bildiri çıkar ya da bir makale çıkar yani şunu şöyle yapsak dediğimde o konuya çalışmak isteyen arkadaşlar talip olur bir veya birden fazla kişi onu çeşitli yönleriyle ele alır ve tartışırız bir ürün ortaya çıkarmaya çalışırız.

CK2: (...) Burada da bir tutuculuk oluyor ama genellikle belirli belirli sosyal ilişkiler var o sosyal ilişkiler çerçevesinde tekrar eden çalışmalar oluyor. Yani örneğin kendi adıma 8-10 kişilik çevremiz içinde çalışmaları genellikle bu çevrede yapıyoruz yani uzmanlık alanlarına, çalışma konularına göre insanlarla iletişime geçip onlara teklifler götürüp birlikte çalışma veya onların size gelmesi şu ana kadar rastladığım bir durum değil. Herkes kendi mahallesine tabiri caizse kendi arkadaşları ile çalışma eğiliminde oluyorlar.

MK1:(...) Yüksek lisansı Amerikan üniversitesinden yaptım. WDC de yaptık. Orası biraz daha orta düzeyde bir üniversiteydi. Sonra doktora için Vanderbilt’e başvurduğum. Orası da çok iyiydi. Ama oraya Amerikadaki dekan bana çok iyi bir referans mektubu yazdı. Oradan da kabul aldım. Farklı yerlerden de kabul aldım.

NK1: (...) Daha sonra da tezime başladım ama o süreçler 2000 yılından itibaren sürekli bir uluslararası platformdaki döngümü de paylaşımlarımı da kaybetmedim. 2000 yılında ISATT denilen benim de şu an yönetim kurulunda olduğum büyük organizasyonla tanışma fırsatım

oldu. 2001’de ilk bildirimi sundum Uluslararası ve o da benim bir yan alan kariyerim gibi oldu.

SK1 ve CK2’nin sosyal ağ ile ilgili ifadelerinde kurum içi iletişim ve paylaşımlardan ağırlıklı olarak söz edilmektedir. Özellikle Çakılı kadro akademisyenin ifadesi sabit küçük bir sosyal ağa sahip olduğu farklı bir durumu arzu ettiği ancak bunun içinde yapacak bir şey olmadığı ile ilgili ifadeleri mevcuttur. Bu durum akademik kariyer açısından düşünüldüğü zaman bilginin devamlı olarak aynı kişiler ile paylaşılması ve üretilmesi yayınlar ve çalışmalar açısından bir aynılaşmaya sebep olacaktır (Karataş Acer & Güçlü, 2014).

MK1 ifadesinde söylemiş olduğu referans mektubu sayesinde iyi bir üniversitede doktora yapmış olması onun yüksek lisansta elde ettiği sosyal ağ ile ilişkili olup destek almasını sağlamıştır.

NK1 ise kariyerine bir ek kariyer olarak katıldığı yurt dışı kongre ve toplulukların toplantılarından söz etmektedir. Bu durumun kendisini nasıl beslediğini ve alana hâkim hocaların güncel olarak neler ile ilgili çalışmalara yaptığı hakkında yakından bire bir görüşmeler yapabilme fırsatı olduğundan bahsetmektedir.

Etkili Mentorluk

Mentorluk her ne kadar kimi bilme temasının altında incelesek de etkili bir Mentorluk sosyal ağ oluşturma’nın ön koşullarından bir tanesidir (Higgins & Kram, 2001). Akademisyenlikte de danışan, danışmanın sahip olduğu sosyal çevre ile kariyerine önemli bir sosyal sermaye sağlamaktadır (Ragins, 2010). Geleneksel bakış açısında mentorluk; mentor ve mentinin olduğu usta çırak ilişkisine dayanmaktadır. Bu anlayışta danışan danışmanı tarafından fayda sağlanan kişi olarak bulunmaktadır. Danışman danışanın kariyerini kolaylaştıran kişi pozisyonundadır (Kirchmeyer, 2005).

Tablo20’de SK2’nin anlatımına baktığımızda beklenti danışanın doktora öğrencisine kadro açması ve yol göstermesine dayanıyor. Her ne kadar burada yeterlik ilkesi söz konusudur şeklinde ifade edilse de kariyer sürecinde yol göstericinin danışman olmasını beklemek geleneksel bir bakış açısına sahip olduklarını göstermektedir.

CK3: (...) Danışmanımız ya da size gerçekten arkanızda olan bir hocaya ihtiyacımız var. Sizi kollayıp savunabilecek haklarımızın farkında olabilecek sizi yönlendirebilecek danışman çok önemli bu yüzden. Arkanızda duran bir danışman pek çok sorunu halledabiliyor.

Türkiye de katılımcıların görüşlerinde beklenti danışan ve danışman açısından ikili ilişkilerin ön planda olduğu ve fayda sağlama şeklinde olsa da kendileşmemiş ve mobil

kendileşmiş akademisyenlerin bakış açılarında farklılıklar görülmektedir. Bu akademisyenlerin danışanlarına verdikleri tavsiyelerde ulusal ve uluslararası etkileşimde bulunulacakları kişilerin öğrencilerini geliştiren kişiler olması noktasında tavsiyeli mevcuttur.

NK1: (...) Smart people hang around other smart people. Dünyada akıllı insanlarla takıl şimdi networkte profesyonel gelişim topluluğundan bahsediyoruz akademisyen olarak bizler de farklı networklerle ne kadar iletişim içerisindeyiz bu iletişim grupları ile zaman zaman proje olur zaman zaman yayın zaman zaman sempozyum konferans ama o paylaşım

(...) ben hep kendi araştırmalarımnda öğrencilerime de diyorum kendim de o yolda bildiğiniz güvendiğiniz hatta birbirinin devamı olan kongrelere katılmak. Belli grupların içinde belli çalışmalara akademik niteliği olan bu kişilerle bir arada olup, bu paylaşımların sizi beslemesine fırsat vermek önemli.

(...) hep şey öneriyorum ben kendi öğrencilerime de çıtayı yüksek tutalım hayalinizdeki üniversiteye size katkı sağlayacak üniversite mi hangi alanda nasıl bir katkı yapıyor illa sıralamada ilk onda yirmi de olmaz ama çok iyi çalışan bir grup vardır orada iyi bir proje yapıyorlardır eğer sizide katıyorlarsa bu fırsatı kaçırmayın diyorum.

Mentorluk yeni anlayışta; yeni başlayanlar arasında olabileceği gibi aynı tecrübeye sahip bireyler arasında karşılıklı olarak sürekli gelişim gösteren, kurum içi veya kurum dışı formal ya da informal ilişkiler olabilir (Dobrow & Higgins, 2005; Higgins & Kram, 2001; Kram, 1985). Bu bağlamda katılımcıların görüşleri değerlendirildiği zaman mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlerin gerek kendi sosyal ağlarına bakış açılarında gerekse öğrencilerine tavsiyeleri, karşılıklı etkileşimde bulunabilecekleri ve gelişimsel bir süreç olarak değerlendirmektedirler.

Akademisyenlik kariyeri mentorluk kavramını kullanan en eski mesleklerden bir tanesidir (Baruch & Hall, 2004). Resmi akademik danışmanın formal bir danışman olmasının yanı sıra akademisyenler her zaman bir diğer akademisyene danışır ve bunlarda informal örtük danışmanlardır. Kişinin etkileşimde bulunduğu bu insanlar onun kariyerinin gelişmesinde önemli bir sosyal sermaye olarak karşısına çıkar. Özellikle akademide ortak yapılan yayınlar ve çalışmalarda mentorluk sürecinin etkili parçalarından bir tanesidir. Kişiler yapılan bu çalışmalarda birbirlerine rehberlik ederek karşılıklı bilgi ve becerilerden faydalanmaktadır (De Janasz & Sullivan, 2004). Bu bağlamda değerlendirdiğimiz zaman gerek nitel görüşmeye katılan katılımcıların kendileşme kategorileri bağlamında söyledikleri gerekse literatürün bu yöndeki desteği sosyal ağları nitelik ve içerik anlamında güçlü olan kişilerin akademik kariyer de daha iyi yayınlar çıkarması ve daha başarılı olması beklenen bir durumdur. Nitekim Aytekin (2106) yapmış olduğu çalışmada; mentorlüğün akademisyenlerin bilimsel üretkenliklerini tam olarak etkilediği ve kariyer başarısını da kısmen desteklediği sonucuna ulaşmıştır.

Sosyal Ağ

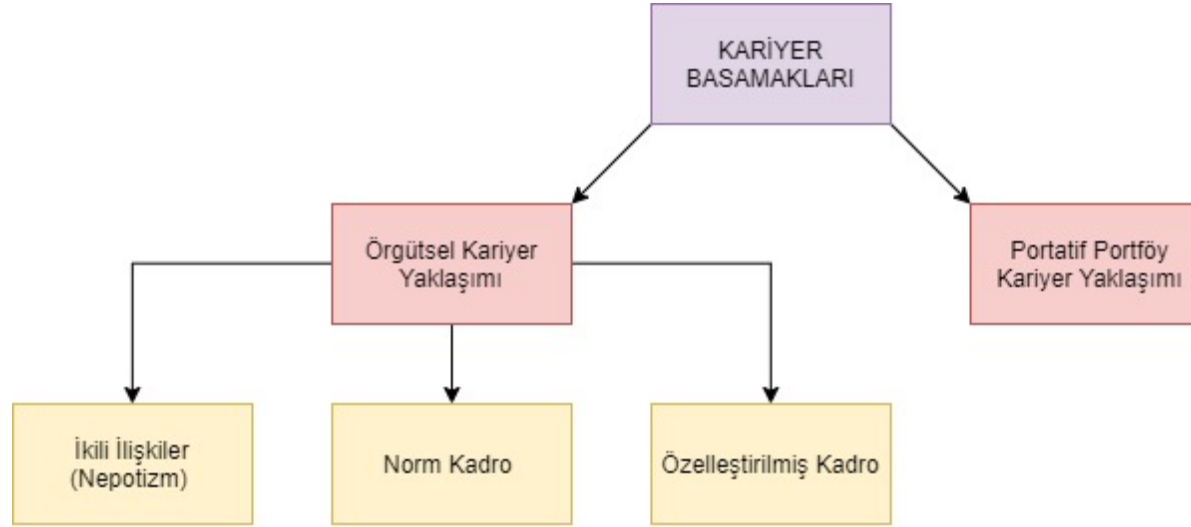
Akademik kariyer; katılım, pozisyon, üretkenlik ve fark edilme olarak dört boyut ile incelenmektedir (Long & Fox, 1995). Bu boyutlarda akademisyenin kurmuş olduğu kurum içi ve kurum dışı ilişki ağı oldukça önem kazanmaktadır. Akademisyenler ve üniversiteler açısından incelendiğinde sosyal ağ stratejik ilişkiler kurmak, ortak projeler yapma, araştırma desteklerinden yararlanma anlamında üniversiteler için hayati önem taşımaktadır. Üniversiteler gelişen teknoloji ile ve yaşanan değişim ve dönüşümler (3. Nesil üniversiteler...) nedeni ile sınırları belirsizleşmeye başlamıştır (Altbach & Lewis, 1996). Uluslararasılaşma, akademisyenlerin farklı kurum, üniversite hatta ülkelerde eğitimlere katılma ile akademisyen hareketliliğini artmıştır.

Tablo 20 incelendiği zaman sosyal ağ ile ilgili hareketsiz akademisyenlerin daha klasik bakış açısında değerlendirmeler yaptığı görülmektedir. SK2'nin görüşüne göre hala başarılı olanın ön koşulu danışman ile birlikte çalışmak olarak değerlendirmektedir. NK3 ve NK1 de ise tam tersi artık bireylerin kendilerini geliştirmek için çalışabilecekleri birbirlerine uluslararası anlamda da katkı sağlayacak bireyler ile iletişime geçmeleri yönündedir.

Tablo 20. “Kimi Bilme” Altı Temasının Sosyal Ağ (Uluslararası Çevre) ve Etkili Mentorluk kodlarına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri

	Sosyal Ağ (Uluslararası Çevre)	Etkili Mentorluk
Saf Kendileşmişler	SK2: (...) Benim hocamda İzmir’e gitti. İzmir’den daveti aldı. İzmir’den davet alınca dedi ki; “İzmir güzel yaşanılabilir bir kent. Türkiye’nin üçüncü büyük kenti. Demokratik bir kent. O zaman oraya gidelim, ben oraya gideceğim, sen de gelir misin?” dedi. Tabii ki, ben onunla çalışacağım için, bu gidince kiminle çalışacağım. Dolayısıyla hocam orada bir kadro ilanı verdirdi (Örgüte Bağlı-Merkeziyetçi).	SK2: (...) Şimdi ben fakülteyi tercih ederken yazarken o zaman hiçbir üniversite görmemiştim bu taşra da yetiştiğimiz için. Bize rehber olacak veya üniversiteyi anlatacak kimse yoktu. Belki lisedeki hocalarımız onlara sorduğunuz zaman bir şeyler anlatıyor ama bizim kafamızda soyut kalıyor. Hiç görmemişiz (Senyör-Çaylak).
Çakılı Kadro	CK2: (...) Yani günümüz Türkiye’sinden bakarsınız Siyasal bağlantılar sosyal ilişkiler sosyal sermaye kuvvetli yani geçmişte de bu ilişkiler gerekliydi ama bu kadar değildi (destek-iş bulma-referans)	CK1: (...) Kendi yetiştirdiğim öğrenci olsun isterim ama Öncelikle ben nasıl bir proje yapacağım. Kime ihtiyacım var kiminle çalışabilirim. Bu çalıştığım Bu yapacağımız proje çalışabilecek kişinin hangi özelliklere sahip olması gerekir? Onu bir ortaya koymaya çalışırım ve ona uygun en uygun kişiyi seçmeye çalışırım. Bu benim öğrencim olursa Bundan mutlu olurum (Örgüte Bağlı-Kendileşmiş)
Mobil Kendileşmişler	MK2: (...) Kadro bulmada bir şey yok sizin bazı referanslarınız oluyor. Gittiğiniz yerlere onların isimlerini bırakıyorsunuz. Dediğim gibi cv nizin yaptığınız işin hiçbir önemi yok. Referansınız nedir ne değildir diye? Hesaplarına işlerine gelirse sana tekrar dönüş yapıyor. Kendi kurumunuzda ise sizin referansınız büyük ihtimal ile dekanınız, rektörünüz bölüm başkanınız oluyor. Ve bir bekleme listesi var ise kurumunuzda mecbur o listenin içersin de bekliyorsunuz. Sıramızın gelmesini bekliyoruz(Referans)	MK4 : (...) yaptığımız çalışmada çıkmıştı; Türkiye de yayın yapanların çoğu danışmanlarından ziyade doktora arkadaşları ile yayın yapmışlar. Ortak ağlarda danışmanlar çok görülüyor daha çok akranlar ile çalışmalar yapılmış (gelişimsel) MK1: (...) Türkiye koşullarında genelde biraz akademisyenlik çevre işi yapı. Ama üniversitelerin yapısı buna yönelik kurulmamış buna yönelik tasarlanmamış. Aslında bu yapı eksikliğinden de işte ilişkiler çok daha fazla ön plana çıkıyor.
Kendileşmemişler	NK3: (...) İlişkileri daha çok o doktora arkadaşları ile devam ettirip birlikte çalışmışlar... bi noktadan sonra insanlar daha çok kendi ilgi alanına yakın kendi anlayabileceği, aynı dili konuşabileceği başka arkadaşları bulup seçip onlarla devam ediyorlar.	NK1: (...) akıllı insan ile takıl akıllı fikrin olsun felsefesiyle bu çok önemli bizim de akıllı veya güzel uygulamaları görmek ihtiyacımız var. (...) bir de bunları sınıfta paylaşıp da bu coşkunun öğrencileri ilettiğim de öğretmen adaylarına şeyi görmeye başladım onların içinde de biraz bu coşkuyu uyandırabilir yorsam ben de bu çalışmayı yapayım ben de buna katılalım coşkusunu hissediyorlarsa bu beni çok mutlu ediyor bu anlamda akademisyen olmayı seviyorum ve onu paylaşmak benim için mutluluk veriyor açıkçası

4.1.2. Kariyer Basamakları



Şekil 15. Kariyer basamakları teması, alt temaları ve kodları

Kariyer Basamakları temasında oluşan alt temalar ve kodlar ile araştırmanın ***“1.b. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme kategorileri “Akademik Kariyer Basamaklarına” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?”*** problem cümlesinin bulguları gösterilmektedir.

Klasik kariyer kuramlarında bireyin örgüte bağlı kararlar aldığı, örgütün istekleri doğrultusunda kendi kariyerini yönlendirdiği bir sistem söz konusudur. Bu anlayışta kişinin kendi istekleri ile kurumun istekleri arasında bir uyum sağlaması gerekmektedir. Klasik kariyer anlayışında kişinin bir kuruma bağlı kalarak kariyerini tamamladığı, hiyerarşik ilerlemenin söz konusu olduğu bir sistem söz konusudur (Eby & DeMatteo, 2000; Schein, 1971). 90'lara kadar devam eden klasik kariyer anlayışı, örgütlerin küçülmesi, yatay hale gelmesi hiyerarşik basamakların azalması gibi pek çok neden ile geçerliliğini yitirmeye başlamıştır (Aytekin, 2016). Bunun yerine bireylerin kendi kariyerlerini planladığı örgüte sorumluluk yerine kişinin kendine duyduğu sorumluluğun ön plana çıktığı, kariyer sorumluluğunu örgüt yerine bireyin kendinin üstlendiği sınırsız bir kariyer anlayışı gelmiştir (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010; Kossek, Roberts, Fisher, & DeMarr, 1998).

Tablo 21. “Kimi Bilme” Altı Temasının Sosyal Ağ (Uluslararası Çevre) ve Etkili Mentorluk kodlarına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri

	Saf Kendileşmişler	Çakılı Kadro	Mobil Kendileşmişler	Kendileşmemişler
ÖRGÜTSEL KARIYER YAKLAŞIMI (Sosyal sermaye- sosyal mübadele kurumu)	İkili İlişkiler Nepotizm <i>SK1: (...) bunun artık nepotizm özellikle son zamanlarda çok gündemde onları Siyasal ayrımlar da yapıyor hatta aynı düşünce grubu içerisinde bile kişiler çekişmeler sürtüşmeler nedeniyle işte biz hala Üniversitemizde yaşanır önceki dönemde rektör ile çalışanlar yeni dönemdekiler arasında çatışma olur oysa ikisi de aynı Hayat görüşlerine sahip aynı olan insanlar bunlar bana oy verdin vermedin şeklinde ortaya çıkan problemlerden kaynaklanıyor genellikle (kayırmacılık)</i>	<i>CK1: (...) Bu siyaset bürokrasi devreye girdiği zaman iş başka yerlere dönüyor ve ülkece biz bunu çok seviyoruz açıkçası. Yani ilişki kurmayı çalışmaktan daha çok seviyoruz ya da iletişim kurmaktan daha çok seviyoruz ilişki kurmaktan çok hoşlanıyoruz ilişki kurarak işlerimizi halletmeye çalışıyoruz liyakatın önüne ilişki becerimizi geliştirmeye çalışıyoruz (ilişki kurma)</i>	<i>MK3: (...) adam kayırma var. Çünkü üniversitede hesap verilebilir olmadığı için kimse ona ne üretti ne üretmedi demiyor onlarda istediği gibi Eş dost akraba arkadaş siyasi kominiti siyasi klanlaşma olabilir.(klanlaşma) (...) Kominal bir yaklaşım var. Biz orayı ele geçirdik. Kimseyi almayalım. Benzer siyasi görüşlere göre kadrolaşma oluyor ve üniversitelerin ideolojik bir rengi oluyor. Onun dışındakileri pek barındırmak istemiyorlar. Bu da Üniversitenin doğasına aykırı bir şey.(izomorfizm)</i>	
	Norm Kadro <i>SK2: (...) İlişğinin kesilmemesi için bu öğrencinin doktorasını son döneminde norm kadroya bakılıyor. İlgili anabilim alanında Öğretim Üyesi sayısı göz önünde bulundurularak alacağı araştırma görevlisi sayısı belli oluyor. Ona göre eğer orada kadro varsa alınabiliyorsa o zaman bu şekilde doktorasını bitirmek üzere iken 33. maddeye geçirip oradan alım yapılıyor. (kurum içi)</i>	<i>CK4: (...) daha önce yaşıyor idi çok hareket var idi ama şimdi norm kadro yönetmeliği geldikten sonra üniversiteler arasında da böyle isteğe dayalı çok yer değiştirme yok. Çünkü kadrolar normdan dolayı sıkıştığı için istese de uygulama pratiği bulamadığı için yer değiştirmeler çok zor.(hareketliliğe engel)</i>	<i>MK2: (...) Rektörler özellikle Dr. öğretim üyesi ve profesör kadrolarını ki profesör kadroları biraz daha nadirdir. Bir ödül veya ceza aracı olarak da kullanabiliyorlar. Bu sıklıkla yaşanan bir örnektir. Etrafınızdaki hocalara sorduğunuz zaman size bununla ilgili çok fazla şeyden bahsedecektir.(ödül-ceza)</i>	
	Özelleştirilmiş Kadro <i>SK2: (...) Şöyle söyleyeyim yani bizimki Ankara Üniversitesi'ndeki ilanlar büyük oranda yansız. Ama bazen işaret ediyor. Doktorasını yüksek lisansını şu anda bitirmiş olmak diye. Ama o alandaki bütün Yüksek lisans doktora yapanların başvurusu açık oluyor. Yani çok böyle özel parmakla göstermiyoruz. Alanını tarif ediyor (kurum içi)</i>	<i>CK3: (...) İşte bu tamamen alınacak kişinin öncesinde belli olmasıyla ilgili olan aslında yükseköğretimde geri kalmışlığın bir göstergesidir diyebiliriz. İlanların o kadar özel şartlarla açılması bunu bazı üniversiteler sınırılıyor daha genel ilanlarla çıkıyorlar ama işte taşra Üniversitesi diyebileceğimiz üniversitelerin çoğu kişiye özel ilanlar açıyorlar (geri kalmışlık)</i>	<i>MK3: (...) Yani bu tamamen o ilanın mantığına ters. Kişiyi adresli kadro çıkaracaksa ilana çıkmanın hiçbir mantığı yok. Kurum kendi içinde yükseltsin. Yada şöyle bir şey yapsın sadece dışardan adam alacağı zaman ilana çıksın. Yoksa hani ben hem ilana çıkacağım Çünkü ilan şu demek. Kanuni olarak zorunlu o yüzden ilana çıkıyorlar.(çağ dışı)</i>	<i>NK1: (...) o dönemde doktora programında bir kişi alınacak ben yazılı sınavları geçtim sözlü sınavda bana soru sorulmadı çok enteresandır. Çünkü alınacak aday belliydi belliymiş kendi öğrencileriydi. Sözlü sınav var mı diyorum? Yok diyorlar bana soru sormayacak mısınız? Diyorum yok diyorlar O zaman bir sok kafama vurdu ... ama çokta hırslandım açıkçası dedim ki ben ... bu kadar başarılı bir öğrenci iken onlar beni kaybediyorsa bunda bir hayır var.</i>
Ref.	4	16	18	2

PORTATİF PORTFOY KARIYER YAKLAŞIMI
(Sınırsız Kariyer Kuramı)

SK2: (...) burada çalıştığımız için çalışkanlığınızla hocalarımız gördüler. Yeterlik ilkesi dikkate alınıyordu o zaman. Bizim fakültemizde orada bir şey oluştu. Fakültemiz ve öğrencilerin sırasında sonra da işte bitirince en yüksek lisansa girdik. Yüksek lisansa girdikten sonra da akademisyenlik konusunda araştırma görevine geçme konusunda şey oluştu **(Başarılı Olma)**

CK2: (...) Üniversitemin, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri alanında eğitim yönetimi alanında Türkiye'nin en köklü yeri diyebiliriz eğitim bilimleri alanında. Bunun da etkisi vardı yani oradan geliyor olmanız zaten bir avantaj yaratıyor. **(Başarılı Olma)**

CK1: (...) Bu durum Roger'in denetim odağı kuramı var içten denetimli bireylerin daha çok yapacağı bir meslek bu Bana kalırsa yani para kazanmak için yapılacak bir meslek değil hangi meslek öyle bilmiyorum ama akademisyenlik hiçbir zaman para kazanmak için yapılacak bir meslek değil. Maddi kaygılarınız varsa bir yerde Az önce saydığım kriterleri tam olarak karşılamış olursunuz akademisyen olmak için. **(Denetim Odağı)**

CK3: (...) YÖK ilandan buldum bir gün ilan sayfasından. Zaten öğretmenlik yaparken de milli eğitim proje ofislerinde çalışıyordum. YÖK'ün ilan sayfasında işte İngilizce öğretmenliği mezunu birini arıyordu ... ofisinin proje deneyim olduğu için yazılı sınav benim için oldukça kolay geçti ALES'im dil puanım oldukça yüksekti öyle olunca zorlanmadan başladım. Mülakat olmadı sadece yazılı sınav ve not ortalamaları **(Sınav)**

CK1: (...) Yalnızca zaten yüksek lisans ve doktoramı yaptığım, üniversiteye başvurumu yaptığım üniversiteye başvurdum. Başka hiçbir üniversiteye başvurmam ve girmek kısmet oldu bu şekilde bilinçli bir tercihti benimkisi yani hocalar orada olduğu için alanın ciddi hocaları orada olduğu için tercih ettim **(proaktif)**

MK1: (...) Bunun çözümü üniversite normlarını oluşturmak ve üniversite hocaları hoca olurken o normları içselleştirerek yetiştirmeleri. Onun dışında hani istediğin sistemi getir. Adam yolunu bulur. Çünkü oradaki mantık yurtdışında da oluyor ama oradaki Referans sistemi önce bir araştırmaya tabi tutuyor. Seçiyor bir havuz oluşturuyor. Onları tavsiye ediyor. Onları alabilirsiniz diyor **(Referans)** (...) zaten gittim kim tavsiye etti nereden buldu bilmiyorum sizinle çalışmak istiyorum dedi özgeçmişinizi inceledim şartlar şu yeni doçent olmuştum o zamanda Profesörlük içinde şartları rahat tutturacağınızı görüyorum dedi. **(Referans)** (...) Referans sistemi olması gerekiyor bir şekilde ben buna tamamen karşı değilim çünkü öbür türlü bir risk alacaksınız. Atanıyorsun onunla çalışmak zorundasın dolayısıyla ne oluyor kavga ediyor insanlar birbirleri ile konuşmuyor. Sonra bu durum öğrenciye yansıyor. Bu çok sıkıntılı bir şey **(Referans)**

MK1: (...) Amacı olgunluğuna bağlı bir durum eğer siz yeteri kadar olgunsanız. Kendi işinizi kendiniz dizayn edebiliyorsanız o zaman sizin biraz daha emrivaki yapabileceğiniz ya da emir vererek çalıştırabileceğiniz kişilere yöneliyor ama diğer taraftan daha yolun başındaysanız kendinizi yavaş yavaş şekillendiriyorsanız ve becerilerinizi geliştirme sürecinde iseniz o zaman sizden daha kıdemli ya da daha tecrübeli kişilerin de iyi çalışma eğilimine gidiyorsunuz. **(Referans)**

NK1: (...) Benim şöyle ben aslında tam tabiri caizce mutfaktan geliyorum. Bilkent'i dereceyle bitirdim fen edebiyatta çok başarılı bir öğrenciydim Bilkent Üniversitesi İngiliz dili edebiyatını birincilikle bitirdim. Kafamda ilk etapta kariyerimde İngiliz dili edebiyatında Yüksek lisans yaparım diye düşünüyordum. İngiliz dili edebiyatında devam eder öğretim üyesi olarak yolculuğuma devam ederim diye düşünüyordum **(Başarılı Olma)**

NK1: (...) Hep kriterim şeydi çok genç yaşta itibaren benim önümü kapatmayacak kariyer yolunu kapatmayacak bir yerler olsun ve ona göre bir kariyer yolculuğu çizeyim bunun üzerine kariyerimi planladım **(proaktif)**

Ref 6

8

9

6

Kariyer basamakları teması bireylerin kariyer aşmalarında karşılaştıkları durumları kategorize etmek ve akademisyenlerin kariyer basamaklarında karşılaştıkları durumlar ile baş etme yollarını sergilemek için oluşturulmuştur. Hareketli akademisyenler olarak nitelendirdiğimiz mobil ve kendileşmemiş akademisyenlerin hem kurum içi kariyer basamaklarında hem de kurumlar arası kariyer geçişlerinde hangi durumlar ile karşılaştığının hareketsiz akademisyenler ile arasındaki farklar varsa belirlenmeye çalışılmıştır. Bu temanın alt kodları zaman zaman sosyal sermaye ile ilişkili gibi görünse de bu bölümde kariyer basamakları örgütsel ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının akademik kendileşme kategorileri ile oluşturduğu kavramsal olarak kümelenmiş matrisi ile tartışılacaktır.

a. Örgütsel Kariyer Yaklaşımı

CK1'in ikili ilişkiler için söyledikleri sosyal ağ kuramı ile açıklanmaktadır. Bu kuramın temel göstergesi, insanların ilişkide olmasından dolayı birbirlerine benzeşmeleri ve aynı grup için de yer almaları ilkesine dayanmaktadır. Bireylerin yetkinliklerinden ziyade kimi tanıyıp kimi tanımadıklarının önemli olduğu bu durum CK1'in de ifade ettiği gibi ikili ilişki kurma liyakatin önüne geçmektedir (Özüren, 2017).

MK3'ün adam kayırmacılıktan kaynaklanan sosyal ve siyasal klanlaşma olabilir düşüncesi toplulukçu kültür bağlamında ele alınabilir. Toplulukçu kültür kurumların dışarı ile bağlantısında oldukça aktif ve kuruma dış kaynakların getirilmesi anlamında önemli olurken eğer kurumda sosyalleşme ve yardımlaşma yüksek düzeyde olursa toplulukçu kültür olumsuz etkilemektedir. Bu bağlılığın yüksek düzeyde olması gruplaşmaya ve klanlaşmaya yol açmaktadır (Goffee & Jones, 2000). SK1'in de belirttiği gibi aynı siyasi görüşe sahip olsalar bile üniversitelerde rektör taraftarı olup olmama ile ilgili ikincil bir gruplaşma yaşayarak kurum içi süreçlere zarar vermektedir.

CK1'in de belirttiği gibi Türkiye'de ilişki kurmayı çalışmaktan ve iletişim kurmaktan daha çok seviyoruz. Türkiye gibi toplulukçu kültürle sahip ülkelerde işe alma nedenleri çoğunlukla bir gruba ait olmaktan geçmektedir. Bu kişilerin grubun faydasına hareket etmesi beklenir. Birey grubun çıkarlarını kendi çıkarlarından önde tutar. Kurumların tanıdıkları kişileri tercih etmelerinin en başında tanımadıkları bir kişi ile olası yaşanabilecek çatışma durumlarının önüne geçmek istemeleridir (Erkanlı, 2009). Bireylerin tek başlarına elde etmelerinin mümkün olmadığı kaynakları nasıl grup ve tanıdıklar aracılığı ile elde ettiklerini sosyal sermaye kuramı incelemektedir.

Nepotizm olarak da adlandırılan ikili ilişkiler; adam kayırmacılık gibi uygulamaların bazı kaynaklarda (Karacaoğlu, 2018) avantajlarından söz edilse de ayrımcı ve çürümüş bir uygulama olarak algılanmaktadır (Alatas, 1999; Schnudel, 2009).

Örgütsel kariyer yaklaşımında genel olarak dört kendileşme kategorisi de olması gereken durum açısından değerlendirdiklerinde nepotizmin uygulamada olmaması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir ve sorulan sondaj soruları ile uygulamada düşündüklerinden farklı hareketleri olduğu tespit edilmiştir. Saf kendileşmiş katılımcıların görüşüne göre yuvada çoğalma olarak tabir ettikleri kendi doktora öğrencilerinin aynı kurumda çalışmalarının aslında kurum aidiyetlerinin yüksek olduğunu ancak dışardan gelen akademisyenlerin kurumda yetişenler kadar kuruma bağlılık göstermediklerini ifade etmektedirler:

SK2: (...) Geldiği kültüre alışınca kadar o örgüt neyle ilgileniyor, ne üzerinde çalışma yapıyor, neye önem veriyor, şimdi oradaki ilişki ağını nedir, değerleri nedir. Bunları kavrayınca kadar bazen de bağlanamıyor. Geçen gün bir arkadaşım, ... konuşuyoruz. Bizim fakültemizde erken emekli olanlara bakıyoruz, erken emekli olanların hemen hemen büyük çoğunluğu yuvada çoğunluğu yuvada çoğalanlar değil, dışardan gelenler.

İyileşiroğlu (2006) çalışanların, grup üyesi olmadıkları zaman yeterince özverili çalışmadıklarını belirtirken buna karşın grup üyesi olanların kurumu daha fazla sahiplendiklerini dolayısıyla aileden olanların daha istekli çalıştıklarını belirtmiştir.

Kurumların öncelikli olarak kendi grup üyelerine kendi üniversite de bekleyen öğrencilerine yer vermeleri gerektiğini belirten CK4 çakılı kadro akademisyenlerinde grup üyelerine öncelik tanınması söz konusudur. Sosyal sermayenin bu denli içe odaklı olması kurum açısından avantajlı olarak değerlendirilirken grup dışındakilere herhangi bir avantaj sağlamamaktadır (Miles & Snow, 1986). Tablo21’de NK1’in başka üniversiteye başvuruda yaşamış olduğu bu olay bu duruma örnek teşkil etmektedir.

Örgütsel kariyer yaklaşımına göre kariyer basamaklarını özetlemek gerekirse; bireyler kariyerlerinde belirli pozisyonlara gelmek ve kadroları almak için ikili ilişkilerini kullanmak istemektedir. Aynı durumda kurumlarda kendi görüş ve ideolojilerinin kendi yetiştirdiği öğrenciler tarafından devam etmesini istemekte, nepotistik bir yaklaşım sergilemektedirler. CK5 bu durumu destekler nitelikte:

CK5: (...) Yetiştirdiğim insanın kendi üniversitemizde kalmasını isterim. İlelebet bizler bu hayatta kalmayacağız. Bizden sonraki neslin bizim ekolümüzü devam ettirmesi gerekir. Kendi ekolümüzde öğrenci yetiştirmek istiyorum kendi ekolümüzün devamı olsun. Örneğin yıllarca ... ekolleri vardı eğitim yönetiminde artık ... ekolünden de söz etmek mümkün ve bunun devamlılığı için kendi yetiştirdiğim öğrencilerin kendi bölümlerinde çalışmalarını tercih ederim.

b. Portatif Portföy Kariyer Yaklaşımı

Son yıllarda örgütlerde yaşanan değişimlere bağlı olarak kariyer örüntüsünde değişiklikler meydana gelmiştir (Briscoe, Hall, & Demuth, 2006). Yüksek kariyer hareketliliğine de kapsayan portföy kariyer anlayışında sınırsız kariyer anlayışında olduğu gibi kariyer yönetimi bireyin sorumluluğunda yer almaktadır (Arthur M. B., 1994; DeFillippi & Arthur, 1994). Günümüz kariyer anlayışında ise bireylerin birden fazla işte ya da birden fazla kurumda çalıştığı durumlar söz konusu olmaktadır (Van Buren III, 2003).

Tüm bu yaşananlar bireyin kariyer sorumluluğunu alması, kendisi ile ilgili güçlü ve zayıf yönlerini bilmesini ve bu konuda topladığı veriler doğrultusunda kariyerini, yapılandırmasına neden olmaktadır (Aytekin, 2016). Konu ile ilgili kendileşmemiş akademisyenlerin ifadeleri incelendiği zaman:

NK1: hep seçtiğim üniversiteler ya da çalıştığım yerler bana yol açacak şekilde oldu mesela ... bir yıl çalışıp geçtim. Niye çünkü şunu gördüm orada okutman olarak bir kariyerim var ... üniversitesinde ölçme değerlendirme görevi yapmaya başladım ama orada benim doktora yapmama izin vermeyeceklerdi çünkü özel üniversite sonuçta gün hesabı yapıyor.

Portatif kariyer anlayışında olduğu gibi kendileşmemiş bu akademisyenin kariyer planlamasında proaktif rol alarak ulaşmak istediği hedefler için stratejiler belirlediği ve bunları uygulamaya koyduğu görülmektedir. Süreci bu şekilde yöneten bir birey yaşamış olduklarından aldığı geri bildirim ile kariyerini yönetmeye ve kariyer başarısı hakkında çıkarımlarda bulunmaya devam edecektir (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010).

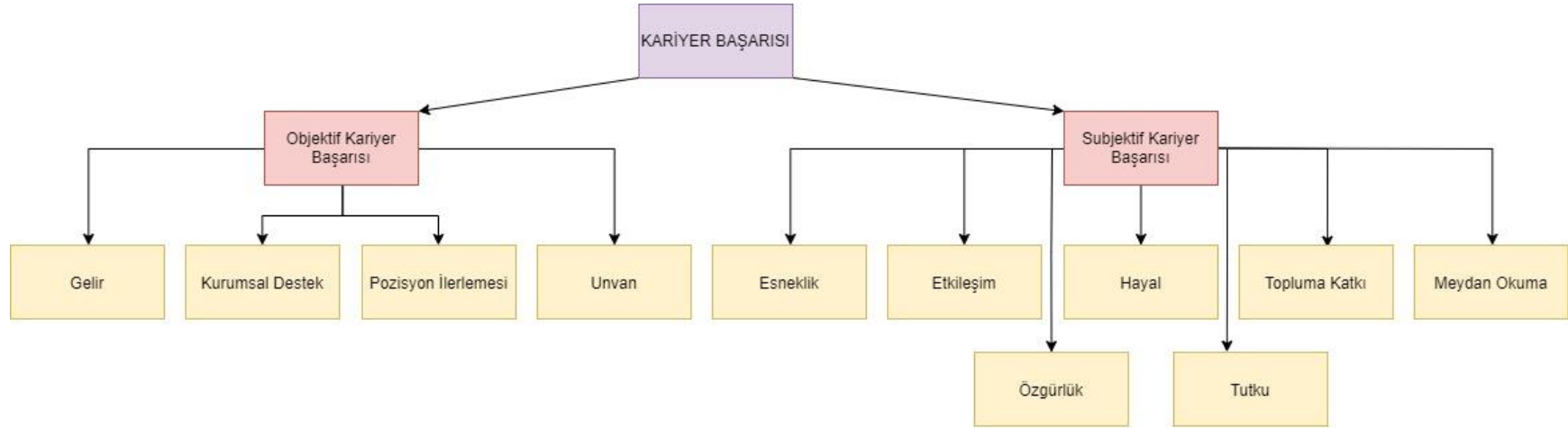
Tablo21’de MK1’in belirttiği gibi kariyer yönetiminde bireyin geleneksel kariyer anlayışını mı yoksa portföy kariyer anlayışını mı seçeceği amacı olgunluğuna bağlı bir durum eğer kişi kendini yetersiz hissediyorsa bir danışmanın yanında olmak her zaman için ona kendini güvende hissettirecektir. Kariyeri ile ilgili kararlar almada tereddüt ediyorsa örgütün kararlarını takip etmek ve kendini örgüte göre ayarlamak onu için çok daha kolay olacaktır. Diğer yandan kurumlarda kişi kendi istek ve arzuları doğrultusunda kariyer basamaklarını yönettiği zaman içsel motivasyonu ve tatmini daha fazla yaşamaktadır. Kuruma bağlı bir kariyer gerçekleştirmediği için kurumlar arası geçişte herhangi bir sorun yaşamamakta hatta bu durumu kendi isteği ile gerçekleştirmektedir. MK4 ün ifade ettiği gibi:

MK4: (...) Alanla ilgili konferanslara gitmek istiyorum...nitelikli konferanslara gitmek istiyorum alanda üreten yayın yapan insanlar ile sürekli bir şekilde iletişim halinde olursanız bu ortak çalışmalar kişiyi akademik olarak geliştiren şeylerden biri...

Yukarıda da ifade edildiği gibi bireyin kendi kariyerini gerçekleştirmek için kuruma bağlı olmaksızın aldığı kararlar onun kariyer başarısını da doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda kişi kariyeri ile ilgili kararları kendi istek ve hedefleri doğrultusunda kendisi vermektedir (De Vos, Dewettinck , & Buyens, 2008).

Portatif portföy kariyer anlayışı sınırsız kariyer anlayışında kişilerin kendi portföylerini oluşturmak adına kariyer basamaklarında kariyerleri iler ilgili aldıkları kararları içermektedir. Sınırsız kariyerde olduğu gibi birey burada kendi kariyeri ile ilgili kararları almakta kişiye ya da örgüte bağlı hareket etmemektedir. Bu sayede kurumlar üstü yeterliliklere sahip olup hareketlilik yaşadığında da olası dezavantajları avantaja çevirmektedir. Gerek kendilerine sağladıkları farklı bilgi birikimler ile gerekse gitmiş oldukları kurumlara çeşitlilik sağlamaktadırlar.

4.1.3. Kariyer Başarısı



Şekil 16. Kariyer Başarısı teması, alt temaları ve kodları

Kariyer Başarısı temasında oluşan alt temalar ve kodlar ile araştırmanın **“1.c. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme kategorileri “Akademik Kariyer Başarısına” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?”** problem cümlesinin bulguları gösterilmektedir.

Klasik kariyer anlayışında kariyer başarısı kişinin statü olarak ilerlemesi ya da gelirinde meydana gelen artış olarak değerlendirilirken (Barley, 1989), yeni kariyer anlayışında kariyer başarısı bir kişinin iş deneyimleri sonucunda elde ettiği çıktılardır. Bireyin arzuladığı hedefler doğrultusunda ulaştığı sonuçlar kişinin kariyer başarısı olarak değerlendirilmektedir (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). Kariyer anlayışı objektif ve sübjektif kariyer anlayışı olarak da iki şekilde değerlendirilmektedir (Stebbins, 1970). Bu iki değişken bağlamında kariyer ele alınırken objektif kariyer anlayışı daha çok bireyin statü, konum, pozisyon gibi dışsal faktörlerini temel alırken, sübjektif kariyer anlayışı bireyin kendi kariyeri ile ilgili aldığı kararları içsel süreçleri yansıtmaktadır. İlk başlarda ortaya çıkan objektif kariyer anlayışına zamanla kişilerin bireysel tatmin, bireysel gelişim, iş ve yaşam dengesi gibi konular eklenince sübjektif kariyer anlayışı ortaya çıkmıştır. Sübjektif kariyer anlayışında birey kariyeri ile ilgili konuları daha bireysel değerlendirmektedir (Mirvis & Hall, 1994; Van Maanen, 1977). Bireyin bu kendi kendini değerlendirmesinin kariyere olan etkisi anlaşılmaya başlayınca kariyer çalışmalarında objektif kariyer başarısının yanı sıra sübjektif kariyer başarısı da çalışılmaya başlanmıştır (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005).

Tablo 22. “Kariyer Başarısı” Temasının Objektif Kariyer Başarısı ve Subjektif Kariyer Başarısı kodlarına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri

	Objektif Kariyer Başarısı	Subjektif Kariyer Başarısı
Saf Kendileşmişler	SK2: (...) tabii ki biraz önce konuştuğumuz konu hariç tutulmak üzere bu nedenle gelir durumu itibarıyla Türkiye’de hiç kimsenin gelir durumu istenilen düzeyde değil (gelir) SK2: (...) Öğretim üyeleri açısından da aynı şey söylenebilir ama birçok meslek ile karşılaştırıldığında hem saygınlığı anlamında hem kazanç anlamında hem de özgürlüğü anlamında tekrar bir meslek seçecek olsam yine öğretim üyeliğini seçerdim diye düşünüyorum. (ünvan)	SK2: (...) Akademisyen olmaktan tabii ki memnunum. Yani günümüz koşullarında başka mesleklerle karşılaştırıldığında birçok açıdan avantajlı olduğunu söylemek mümkün. Yani meslektaşlarımızdan zaman zaman eleştiride bulunanlar var. Ama öğretim üyeliği en başta özgürlüğü nedeni ile tercih edilebilecek bir meslek. Yani işinizi istediğiniz gibi yapabiliyorsunuz. Bunun için bir amir baskısı söz konusu değil. Çalışırsanız üretiyorsunuz üretirseniz yapabiliyorsunuz tabii ki. (özgürlük)
Çakalı Kadro	CK1: (...) Bir kere ben size şunu söyleyeyim akademisyen dediğiniz kişinin maddi kaygısı olmamalı. Yoksa akademisyenlik yapamazsın. Akademisyenlik okumaktadır. Kitaba para vermek gerekir. Kongreye gitmek demek uluslararası kongrelere gitmek ... dili öğrenmek için Tabii ekonomik olarak gelişkin olmanız lazım. Bunun haricinde kitap almamız gerekiyor kitaba para vermeniz gerekiyor. Akademik dergilere üye olmanız gerekiyor. (gelir) CK2: (...) örneğin maaşınız emekliliğinize ek ders ücretiniz diğer şeylerimiz yönetici olabilmeniz bunlara bağlı olduğu için insanlar ister istemez akademik yetenekten ziyade akademik yükseltmeleri Özlük hakları açısından bir şeylere ulaşmak için bir araca dönüştürebilirler. (gelir) CK2: (...) Aslında üniversitelerin kuruluşunda akademik kadrolar akademik niteliği gösterirken günümüzde o akademik Ünvanla daha çok Özlük hakları ile bağlantılı Özlük hakları ile bağlantılandırıldığı için sizin ünvanınıza göre Özlük hakkınız. Yani insanlar akademik niteliğini geliştirmek ve o ünvanı sahip olmak için çalışmalıdırlar. Özlük haklarını geliştirmek için akademik araştırma yapmamalıdırlar. çünkü bir şeyleri elde etmek için akademik merak duyuyorsanız bu çok merak olmaz bu daha çok bir akademik çalışmanın araçsallaştırılması olur. Buda yabancılaşmaya götürür bizi. (ünvan) CK3: (...) Araştırma üni. ile normal Üni. 'yi karşılaştırdığım da araştırma üni. kriterler çok daha ağır yani orada doçentlik kriterleri özellikle oldukça ağırlaştırdılar artık daha nitelikli öğretim üyesine ihtiyaç olduklarını farkındalar. Çünkü bir pasta var yükseköğretim pastası o yüksek üretim pastasından ne kadar çok yararlanırsa üniversite o kadar popüler olacak süreç ona doğru ilerliyor (kurumsal destek)	CK2: (...) Dolayısıyla işimde bu özelliklerimi kullanabiliyorum. Öğretim var, insanlarla ilişkide olmak var. İletişim kurma, etkileşme, kendi fikrini diğer insanlarla paylaşma, onların fikri yaşantılarını tanıma, onlardan etkilenme gibi. Yani bunları uygun ortam olduğu, bulunduğu için üniversitede akademisyenlikten memnunum (etkileşim-tatmin) CK1: (...) Akademisyen olmak benim hayalimdi. Ben lisansın başından beri lisans eğitimi başından beri akademisyen olmayı hep hayal ettim.... Akademisyen olmak benim için bu hayatta yaşamının anlamlarından bir tanesi en önemli anlamlarından bir tanesi çok seviyorum, mesleğimi severek yapıyorum.... başarılı olmayı seviyorum. Yayın yapmayı seviyorum, öğrenci yetiştirmeyi seviyorum. Derse girmeyi seviyorum, hoşlanıyorum. Dolayısıyla akademisyenlik benim için yaşamının anlamı gibi yani mesleğimi çok severek yapıyorum. Ömrümün sonuna kadar da başka meslek yapmayı düşünmüyorum (hayalimdi) CK3: (...) Akademisyen olmaktan memnunum. Aslında şöyle ki öğretmenliği biliyorum bir de akademisyenliği biliyorum. Öğretmenliğe göre biraz daha mesaisi fazla uzun süren sürekli insanın zihnini meşgul eden bir iş ama bağımsız çalışma şansı olmasının işin aslının araştırma yapmak olması beni cezbeden tarafı o yüzden memnunum diyebiliriz (özgürlük) CK6: (...) Akademisyenlik doyurucu kendinizi geliştirmeniz açısından ufuk açıcı dünya sorunlarını görmeniz dünyada yaşanan sorunlar karşısında daha çok hassaslaşıyorsunuz başkalarını daha çok etkile şansınız var. Araştırma yapmak başlı başına bir doyum kaynağı. Ben şuan 55 yaşındayım 67 yaşına çok gelmek istemiyorum. 67 yaşına geldiğimde bu güzel meslekten zorunlu olarak ayrılmak zorunda kalacağım. Bunu istemiyorum. (iş doyumuu-topluma destek) CK5: (...) Akademisyen olmayı seviyorum. Tutku ile yapıyorum. Bir şeyler öğretmek ve bu süreçte öğrencilerim ile birlikte yeniden öğrenmek benim için bir tutku. Araştırma yapmayı seviyorum. Sürekli yeni konular içeren dersler açmaya çalışıyorum. Yenilikleri takip ediyorum. (tutku)

MK 1: (...) Hatta öğretmenlik sınavına hiç girmedim. Yüksek lisansa başladım. Hacettepe'de başladım. Çünkü Hacettepe dil kursu veriyordu **(dil)**

MK 1: (...) Dolayısıyla bu olmadığı için insanlarda doğal olarak performansı düşürüyor. Çünkü performansı yükselttiğin zaman göze batıyorsun. Göze batmanda iyi bir şey değil. Onun için baktığın zaman birçok yetenekli insan bakıyorum yetenekli ama performans düşük niye? Hani ortam vasat olduğu için ortama uyum sağlıyor. Çünkü outlier olursan problem yaşarsınız. Sistem seni o hale getiriyor. Çok idealist olman lazım o riskleri göze alman lazım çatışmayı göze alman lazım. **(görev niteliği)**

MK 2: (...) Araştırma görevlisi ile Dr öğretim üyesi arasında çıplak maaşta 200 lira gibi komik bir rakam oynar. Bunun karşılığında da 10 saat mecburi ders yükünüz olur haftalık. Her birini 20 liradan hesaplıyorsunuz zaten 800 lira para yapar. Aslında devlet kardadır böyle bir durumda...**(gelir)**

MK 2: (...) Yani şu şöyle diyelim; araştırma ürünü elde etmek açısından hem öğretim kalitesini geliştirme açısından, hem de topluma etki açısından akademisyenlerin bu konuda kurumlarını desteklemesi önemli**(kurumsal destek)**

MK 3: (...) Ben o tür şeylerin bahsedilmediğini kazanıldığını düşünüyorum. Ben istersem para kazanırım. Bunu da bana akademisyenliğin sağladığını düşünüyorum. Bence böyle bir imkân var. **(gelir)**

MK 1: (...) Ben çalışmayı seviyorum. İstedğim zaman çalışıyorum istediğim konuyu çalışıyorum. Bu önemli yani bir daha araştırma zevkli geliyor bana. Bir şeyler yapmak. **(tatmin-esneklik)**

MK 1: (...) Akademisyenlik bir challenge işi. Ustasını geçmesi lazım ki bilim ilerlesin. Birşeyler olsun. Yenilik olsun yeni girişimler başlasın **(meydan okuma)**

MK 3: (...) Yani değişime müsait changeable bir meslek yani biraz upgrade edip başka yere geçebilirsin. Kendisi challenge zaten. **(özel- meydan okuma)**

MK 4: (...) Şuna karar verdim ben. Daha iyi nitelikli bir üniversitede kadro bulabilirsem bu bilimsel üretimi daha iyi yapabilirim diye hani Türkiye'deki üniversitelerden çok da farklı olmayan bir yere gitmek istemedim. Amacım iyi nitelikte bilimsel araştırmalara destek verebilecek bir üniversiteye gitmekti **(proaktif)**.

NK 2: (...) Ama tabi üniversite değiştirmek şöyle bir şey getiriyor sizin o üniversitenin standartlarına uyumumuz için yayın ve araştırma kurulu ile ilgili üretim yapmış olmamız lazım. Bir yerden başka bir yere geçmeniz üretime bağlı. Yani bir Challenge gerekiyor. Bir meydan okuma gerekiyor mesela ben ... emekli oldum. Şuraya gelirken bile bir meydan okuma anlayışının içinde geldim. Yani yaptığım muhasebe şuydu yeniden atılma geçmeye hazır mıyım? Sorusunu sordum. Çünkü orada artık pek yapabileceğim bir şey yoktu. Üretkenlik açısından durgun bir noktaya gelmiştim **(meydan okuma)**

NK 1: (...) Akademisyen olmaktan mutluyum gayet mutluyum fazlasıyla mutluyum. Bu konuda bana hep şöyle gelir şöyle eleştiriler olur. Sen çok yönetim alanında beceriklisin bir özel şirket olsa maddi Ma'nevi şartların çok daha iyi olurdu. Ya da kendi işini yapsan. **(Tatmin-topluma destek)**

Tablo22 incelendiği zaman *Kariyer Başarısı* ile ilgili temalar; literatüründe desteklediği üzere objektif ve subjektif kariyer başarısı olarak iki alt temada incelenmiştir. Objektif kariyer başarısı ile ilgili akademisyenlerin ifadelerinden; *gelir* (9), *kurumsal destek* (4), *unvan* (3), *pozisyon ilerlemesi* (5), *dil* (4) ve *görev niteliği* (1) kodları akademisyenlerin akademik kendileşme kategorileri tarafından ifade edilmiştir. Literatürde yer alan maaş, terfi, statü, pozisyon, konum gibi objektif kariyerin göstergeleri ile örtüşmektedir (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Barley, 1989). Gelir ile ilgili çakılı kadro akademisyenlerin görüşler şu şekilde yer almaktadır:

CK1: (...) Türkiye’de akademisyenlik memurluktan pek farklı görünmüyor. Alınan ücretlerde ortada ben şunu da demiyorum akademisyenlerin maaşları ortada. Alınan ücretler Ortada. Ben şunu da demiyorum mesela Akademisyenlerin maaşları artırılmalı ya da işte mevcut maaşları %30 %40 %50 zam yapılmalı öyle bir şeyde söylemiyorum. Biraz daha performansın öne çıkarılması çalışan ile çalışmayanın ayırt edilmesi ve biraz daha Liyakatin ön plana çıkarılması gerektiğini düşünüyorum. (**Gelir**)

CK4: (...) Akademisyenlerin ekonomik anlamda durumları çok da iyi değil. Çünkü yan ödemelerindeki şeyler maaşa katkı gelmiyor. Ek ders gibi. Ek ders ücretlerinin bugün milli eğitimdeki durumdan hiçbir farkı yok. O yüzden Tatmin edici mi dersiniz? Maaş anlamında aynı mesleği yapan diğer gruplara baktığımız zaman diyelim bir imamlarının şeyine baktığın zaman bir hemşirenin şeyine baktığınız zaman aynı şeyi alıyor. Diğer mesleklere göre tatmin edici değil. Ben şu anda 33 yılı çalışan bir devlet memuruyum bunun son 7 yılını akademisyen olarak geçirdi. Aldığım maaş bir öğretmenin maaşı ile bunu küçümsemek anlamında söylemiyorum. Bir başka müfettiş olarak çalıştığım kadar maaş alamıyorum. Özellikle bu akademisyenlerin bu özlük hakları ile ilgili konuları ve buna bağlı olarak da akademisyenlerin gerçekten bilim üretmesi isteniyorsa üzerindeki bu ders yükünün ve yoğunluklarının azaltılması gerekiyor. Haftada 30 saat derse girerek ne zaman bilimsel çalışma yapacaksınız? (**Gelir**)

Çakılı kadro akademisyenlerin kariyer başarısı ile ilgili bu görüşleri onların daha fazla objektif kariyer başarısına odaklandıkları ve kariyer başarısı ile ilgili beklentilerinin kendilerinden değil kurum tarafından ödenek ya da herhangi bir dışsal duruma bağlı olduğunu ifade etmektedirler. Objektif kariyer başarısı ile ilgili katılımcılar gelir anlamında yeterince tatmin edici bir meslek olmamasına karşın unvan ve saygınlık anlamında akademisyenlik mesleğini severek yaptıklarını ifade etmektedirler.

Akademik kendileşme kategorilerinin tamamı “Akademisyen Olmaktan Memnun Musunuz?” sorusuna memnun olduklarını belirterek bu mesleği içsel tatmin olmasa diğer özlük hakları için yapmaya değer bir meslek olmadığını belirtmişlerdir:

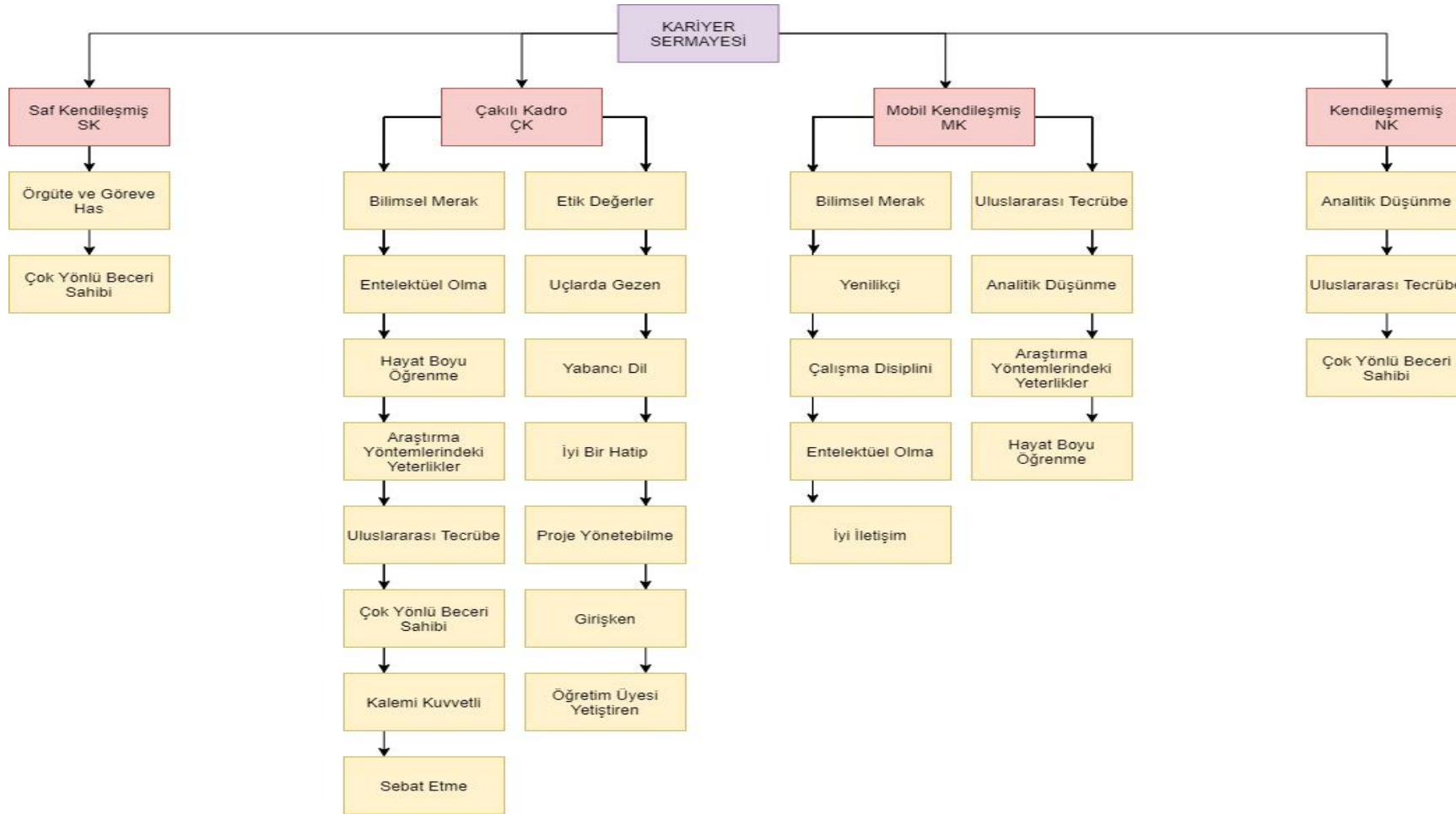
CK1: (...) Bu durum Roger’ın denetim odağı kuramı var içten denetimli bireylerin daha çok yapacağı bir meslek bu bana kalırsa yani para kazanmak için yapılacak bir meslek değil.

Ayrıca kendileşmemiş akademisyenlerden mesleki memnuniyetlerinin yanı sıra bu mesleği severek yaptıklarını ve kendileri için bir tutku iyileştirici etkiye sahip hayatlarının vazgeçilmez bir parçası olduğunu belirtmişlerdir:

NK1: (...) Ben akademisyen olmayı seviyorum dedim. Akademisyen olmaktan memnunum. Öğrencilerle iççice olmaktan. Mesela grip olurum derse girince iyileşirim. İyileştirme özelliği var. Dersin çok seviyorum ondan sonra araştırma yapmayı da çok seviyorum hele bir de sevdiğim bir konu ise araştırma için araştırma değil de gerçekten topluma katkı sağlayacak projelerde çalıştığımız zaman içim Pırpır ediyor çok heyecanlanıyorum mutlu oluyorum.

Bilgi işçileri olarak nitelendirdiğimiz akademisyenler iç motivasyonun en fazla olması gereken mesleklerden bir tanesi olmaktadır. Kariyer direncinde de en fazla zorluk ile karşılaşan ve mesleğe bağlılığı olmasa karşılaşmış oldukları zorlukların üstesinden gelemeyeceklerinden dolayı subjektif kariyer başarısı akademisyenler için objektif kariyer başarısından daha fazla ön plana çıkmaktadır. Ancak Tablo22 incelendiği zaman hareketsiz akademisyen grubu olarak nitelendirdiğimiz kendileşmemiş ve çakılı kadro akademisyenlerin hala kurumsal beklentilerinin fazla olduğu buna karşın mobil kendileşmiş akademisyenler ile kendileşmemiş akademisyenlerin daha fazla içsel tatmin süreçleri ile ilgilendikleri görülmektedir.

4.1.4. Kariyer Sermayesi



Şekil 17. Kariyer Sermayesi yetkinliklerinin Akademik kendileşme kategorileri ile eşleşmeleri

Kariyer Sermayesi temasında oluşan alt temalar ve kodlar ile araştırmanın **“1.d. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme kategorileri “Akademik Kariyer Sermayesine” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?”** problem cümlesinin bulguları gösterilmektedir.

Kariyer sermayesi akademisyenlerin sahip olmuş ve olması gereken yetkinliklerin özetlendiği bir temadır. Bu temada katılımcı görüşlerine göre Türkiye de akademisyenlerin kendilerinden bekledikleri yetkinlikler nelerdir? Bir akademisyenin sahip olması gereken özellikler nelerdir? sorularına yanıt aranmış, verilen cevaplar Tablo23’de aldıkları referans sayıları ve kendileşme kategorileri ile birlikte gösterilmiştir. Bu yetkinliklerin her biri kendileşme kategorileri çerçevesinde tartışılacaktır.

Sınırsız kariyer anlayışındaki bireylerin daha fazla kurum değiştirmesi onlara kurumlar üstü bilgi ve becerilere sahip olma imkânı vermiştir (DeFillippi & Arthur, 1994). Akademisyenler almış olduklarının formal eğitimin yanı sıra katıldıkları projelerden, ekiplerden çıkarılan ortak yayınlardan öğrenme süreçlerine devam etmektedirler. Sadece tek bir disiplin yerine farklı disiplinlerden de beslenmektedirler. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden; yetkinlikler için de en fazla referansa “Çok Yönlü Beceri Sahibi” olma kodunun yer alması da bu durumu destekler niteliktedir. Özellikle kendileşmemiş akademisyenlerin çoğunlukla üzerinde durduğu disiplinlerarası olma, iş-yaşam dengesini kurma gibi konuları da içine alan çok yönlü becerilere sahip olmak sınırsız kariyerin de başlıca özelliklerinden bir tanesidir. Katılımcılar eğitim yönetimi alanının gelişip büyüebilmesi için diğer disiplinler ile beslenmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır:

CK1: (...) Yani bugün felsefeci diye bir şey çok saçma. Biz bunu hala kullanıyoruz sosyolog mesela filozof mesela. Hayır, öyle bir şey yok eğitim yönetimi alanı ile uğraşıyorsunuz Sosyolojiden sözelimi felsefeden psikolojiden antropolojiden Hatta Edebiyattan beslenmek zorundasınız. Farklı alanlardan beslenmek o alanlarda iştigal etmek o alanlar da temayüz etmek zorundasınız. İşte aslında biz o kendileşme meselesini daha buradan başlıyoruz. Yani biz mesela eğitim yönetimi yetiştiriyoruz. Ben bunu da kabul etmiyorum. Yani şu konjektör de mesela kongreye bakar mısınız sosyolog var filozof yönü ağır olanlar var. Bir alandan temayüz etmek bir alanda yükselmek ilerlemek için muhakkak başka alanlardan beslenmek ve o alanların sınırlarında gezmeniz lazım. Bugün felsefe bilmeden sosyoloji bilmeden psikoloji bilmeden sosyal bilimlerin hiçbir alanda başarılı Olma imkânınız yok.

Bölümler arası sınırların keskin olması üniversitede disiplinlerarası yapılan çalışmalara engel olacaktır. Farklı disiplinler ile çalışmanın o disipline farklı bir bakış açısı kazandıracağı ve bölümün sahip olduğu bakış açısının yönünü genişleteceği savunulmaktadır (Irani, 2018).

Kendileşmemiş bir akademisyenin eğitim yönetimi alanında farklı disiplinler ile ortak çalışma yapmanın zayıf olduğu vurgusu (Örücü & Şimşek, 2011) tarafından yapılan çalışmada da eğitim yönetiminin özelde “Disiplinlerarası Bir Sosyal Bilim” olduğu sonucunu destekler niteliktedir:

SK2: (...) Daha çok yeni alana katkı getirecek türden olması özen gösteriyoruz. Tekrar değil de geniş olmasına önem gösteriyoruz. Fakat bu bizim de zayıf noktamız. Disiplinler arası çalışma. Ne yazık ki çok eğitim bilimleri, eğitim yönetimi alanında çok iyi yapılabilecek bir şey değil.

Örücü ve Şimşek (2011) tarafından bulunan bir diğer sonuç ise dil yeterliliği olan akademisyenlerin alana katılmasının alanın diğer alanlar ile zenginleşmesini sağlayacağı bu durumunda eğitim yönetimine olumlu katkı sağlayacağı yönündedir. Kariyer sermayesi temasında ikinci olarak yüksek çıkan *uluslararası tecrübe* ve *yabancı dil* kodları da bu durum ile doğrudan ilişkilidir. Uluslararası tecrübe akademisyenlerin kendilerini, tanıma yurt dışında yapılan çalışmalar ile kendi çalışmalarını kıyaslayarak zayıf ve güçlü yönlerini görmeyi sağlamaktadır (Kong, Cheung, & Song, 2012). Özellikle mobil kendileşmiş katılımcıların ifadeleri bu durumu özetlemektedir:

MK3: (...) Kendime güven geldi. Başka kurumları gördüm. Başka insanlarla birlikte çalıştım. Eksiklik ve kapasitemi gördüm. O açıdan önemsiyorum. Yani çalışmak disiplini gördüm. Üniversitelerin örgütlenme biçimini okulları, eğitim sistemini bütünü ile tanıma şansı buldum.

Tablo 23. Kariyer Sermayesi Temasına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri

Kendileşme Kategorileri	Yetkinlikler	Referans Sayısı
Saf Kendileşmişler	✓ Çok Yönlü Beceri Sahibi	1
	✓ Örgüte ve Göreve Has	4
Çakılı Kadro	✓ Araştırma Yöntemlerindeki Yeterlikler	2
	✓ Bilimsel Merak	4
	✓ Çok Yönlü Beceri Sahibi	2
	✓ Entelektüel Olma	7
	✓ Etik Değerler	2
	✓ Girişken	1
	✓ Hayat Boyu Öğrenme	1
	✓ İyi Bir Hatip	1
	✓ Kalem Kuvvetli	1
	✓ Öğretim Üyesi Yetiştiren	1
	✓ Proje Yönetebilme	4
	✓ Sebat Etme	1
	✓ Uçlarda Gezen	2
	✓ Uluslararası Tecrübe	3
	✓ Yabancı Dil	4
Mobil Kendileşmişler	✓ Analitik Düşünme	1
	✓ Araştırma Yöntemlerindeki Yeterlikler	1
	✓ Bilimsel Merak	1
	✓ Çalışma Disiplini	1
	✓ Entelektüel Olma	1
	✓ Hayat Boyu Öğrenme	3
	✓ İyi İletişim	1
	✓ Uluslararası Tecrübe	5
	✓ Yenilikçi	1
Kendileşmemişler	✓ Analitik Düşünme	1
	✓ Çok Yönlü Beceri Sahibi	10
	✓ Uluslararası Tecrübe	7

Dili kullanma konusunda katılımcıların akademisyen yeterlilikleri açısından beklentileri iki şekilde olmaktadır. Bunlardan birincisi akademisyenin dili etkili kullanma becerisine sahip olmasıdır. Bir akademisyen yapmış olduğu araştırmayı en iyi şekilde anlatamadığı sürece yapılan çalışmalar amacına hizmet etmeyecektir. Bir makalenin net ve anlaşılır olabilmesi için gerekli olan dört göstergesini (Suddaby, 2010); anlaşılır net bir dil, teorinin geçerlik

alanı, mantıksal tutarlık ve ilişkilerin verilmesi olarak tanımlamaktadır. Bir makaledeki en az istatistiki bilgiler kadar anlaşılır bir dilin kullanılması da o çalışmanın güçlü olmasını sağlayacaktır (Hacking, 1975). Benzer bulgular katılımcılar tarafından da ifade edilmektedir:

MK4: (...) Hem İngilizce yazma konusunda hem de onun daha da ötesi akademik yazma konusunda yeni mezun akademisyenlerde bir zayıflık oluyor.

Dilin birinci özelliği onu kullanma ve anlatma kabiliyetine dayanırken dilin ikinci ve önemli bir özelliği de yabancı dil yeterliliğinden gelmektedir. Akademisyenlerin alandaki başarısı alanı iyi takip etmelerinden gelmektedir (Baruch & Hall, 2004). Alanı tamamıyla takip etmenin önemli yollarından biri yabancı yayınları takip etmektir. Bu anlamda akademisyenlerin sahip olacağı yabancı dil yeterliliği onların yurt dışı kongrelere katılmaları ve alan ile ilgili konuları alanın her ülkede hocaları ile ortak bir dil ile paylaşım tartışabilmelerini gerektirmektedir.

CK6: (...) Bir diğer husus çok iyi yabancı dil bilmesi gerekiyor hatta bir değil birkaç tane bugün birçok akademisyenimiz okuyabiliyor yazabiliyor ancak bir akademisyen ile karşılıklı oturduğunda duygularını anlatamıyorsa ciddi anlamda bir eksiklik vardır.



Şekil 18. Kariyer Sermayesi yetkinliklerinin kodları ve referans sayıları - *referans sayısı yazılmayan kodların referansı 1'dir.

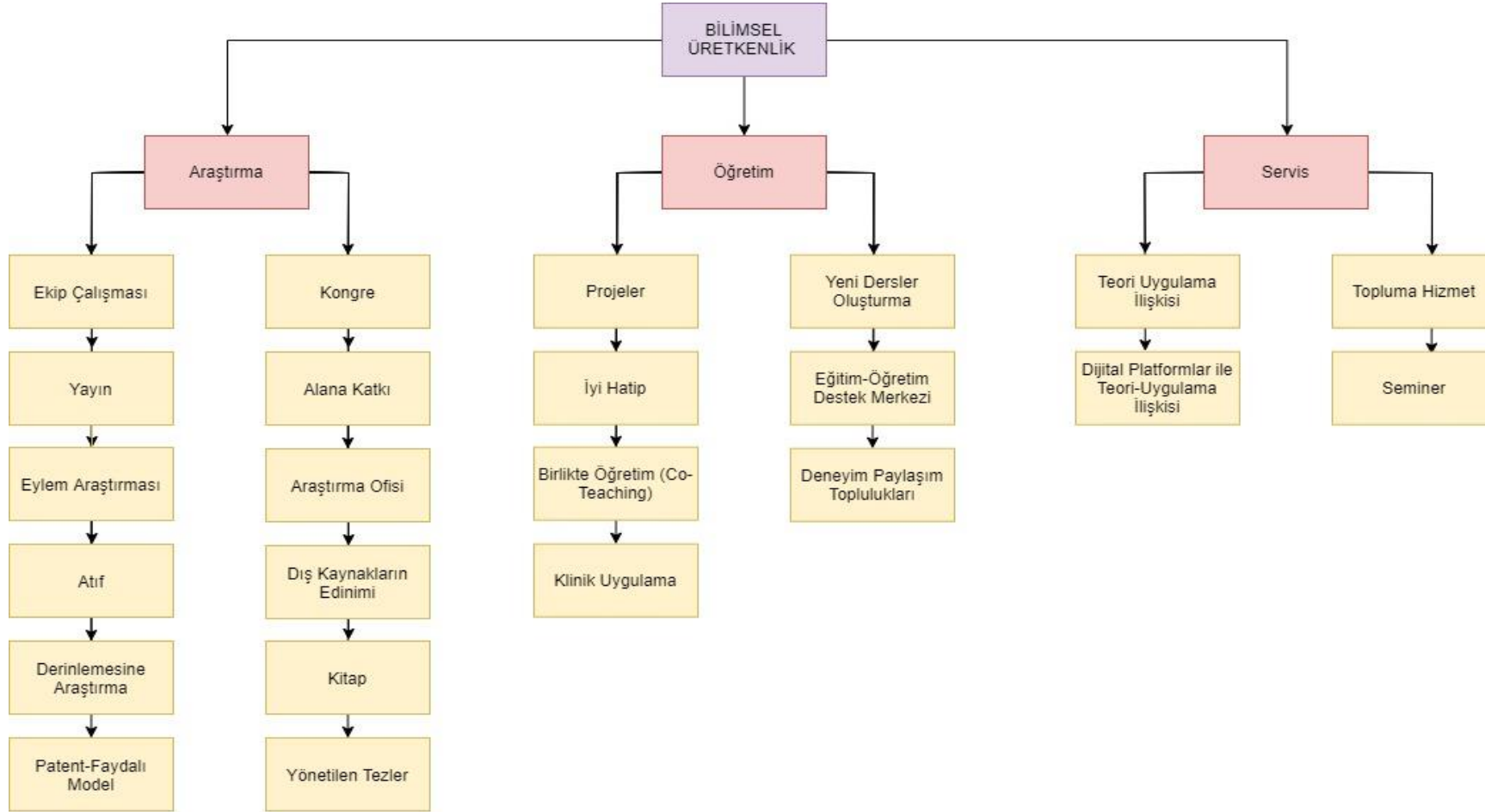
Tablo 24. Akademisyen Yetkinlikleri

Uluslararası Tecrübe	Dil	Çok Yönlü Beceri Sahibi Olma
NK1: (...) akıllı insan ile takıl akıllı fikrin olsun felsefesiyle bu çok önemli bizim de akıllı veya güzel uygulamaları görmek ihtiyacımız var ki bunu geliştirelim ... eğitim almaya gidiyorum ... mesela bana doğrudan katkısı ne acaba farklı bir fikir alırım da derslerimde uyarlayabilir miyim diye yaptığım çalışmaları araştırmamı beslemem hani farklı disiplinler arası kullanılan bir model eğitime uyarlanıyor.	CK4: (...) Hepimizin ilk karşına çıkan dil. Dil konusuna da baktığımız zaman gerçekten bu dili kullanıyor muyuz? Dil yoksa önünde bir bariyer ve elemek için kendi aristokratik yapısını oluşturmak için bir yapı mı? Şimdi bakıyoruz evet dil kesinlikle gerekli ancak dili de bilme boyutunda sınav boyutunda kastediyorsak sınavı geçiyor akademisyen ama dille ilgili yayın yapacak kapasitede değil.	NK1: (...) disiplinlerarasılaşma ve akademik yükseltmelerde şunu söylüyor siz o üniversiteye üniversitemize bir öğretim üyesi alıyorsanız disiplinlerarasılaşma çalışmaları yapmış mı buna bakın diyor. Yani eğitim bilimci sürekli eğitim bilimcilerle çalışıyor halbuki iyi bir eğitim bilimci iyi bir öğretmen eğitimi çalışan biri eğitim yönetimi ve sosyolojiden insanlarla da çalışır sağlık bilimleri de olabilir yönetim organizasyon olabilir yani farklı alanlardan psikoloji olur besleniyor mu? Nasıl çalışmalar yapıyor?
Bilimsel Merak		Entelektüel Olma
NK1: (...) Olmazsa olmayan şey merak duygusu. İnsanoğlu merak ile başlamış önce gök cisimlerinin hareketleri ile merak edip bilim buradan gelişmiş bir akademisyenin olmaz ise olmazı meraktır.		CK1: (...) öğretim üyesi entellüktüeldir. Ne demektir Entelektüel? Entelektüel kendi alanı dışındaki alanlarla ilgilenen bu alanlara temayüz etmiş bu alanlarda Eser vermese bile okumaları yapan detaylı tetkiklerde bulunan inceleyen sorgulayan merak eden kişidir. Yani bana kalırsa öğretim üyesinin en önemli özelliklerinden bir tanesi entelektüel olmasıdır.
Proje Yönetebilme	Hayat Boyu Öğrenme	Araştırma Yöntemleri
CK3: (...) Eğer bir akademisyenin zihninde uluslararası alanda çalışabileceği bir fikir varsa onu bir makale yaparsa evet atıf alabilir. Ama eğer onun projelendirip fon alıp farklı ortaklarla uluslararası ortaklarla çalışırsa hem üniversitenin uluslararasılaşmasına katkı sağlayabilir hem de kendini ortak olarak belirlediği ülkelerde çalışan araştırmacılar da bir team bir ekibin içerisinde yer bulabilir. o ekibin içerisinde Net work ün sağlar akademisyenin hem de eğer koordinatörse o network ü yönetebiliyordur. Yani öyle bir yeterliliği vardır zaten proje sonunda da amaç bir yayın çıkmasıdır bir konferansta bildiri sunulmasıdır ben onu daha değerli buluyorum açıkçası belki de bu proje olaylarını biraz bildiğim için değerli olduğunu düşünüyorum.	MK3: (...) Seçkin bir okuyucu olmalı yani farklılaşmalı diğer meslektaşlarından. En önemli faktör öğrenmeye devam etmesi bence.	MK1: (...) bizim yine naçizane kendi kişisel görüşümdür herkes öyle düşünmeyebilir fakat bizim üniversitelerimizde lisansüstü düzeyde özellikle yüksek lisans çalışmalarında kalitesizlik söz konusudur hocam hangi alana bakarsanız bakın fark etmez bunun temel sebebi araştırma yöntemleri İle ilgili temel becerilerin yeteri kadar bizim lisansüstü eğitim sürecinde adaylara kazandırılmamasıdır.

Analitik Düşünme	Öğretim Üyesi Yetiştiren	Etik Değerler
MK2: (...) Hızlı düşünüp birazda sonuç odaklı çalışabilmek bazı hocalarımız vardır biliyorsunuz okur okur ondan sonra bir cümle ortaya çıkarır. Bazıları ise hiç o okumasa bile kafasında hızlıca bilgileri canlandırabilir onları dizer ve öyle mi değil mi diye kontrolünü literatürden zaten hızlıca yapabilir bu noktada hocam analitik düşünebilme becerisi mevcut veri setinize yada duruma uygun olarak. Analitik düşünüp hızlı üretebilme becerisi tabiki sizi akademide birçok noktada ön plana çıkarabilir hocam.	CK1: (...) En önemli özelliklerden bir tanesi akademisyen demek akademisyen yetiştiren demektir. Yani bir akademisyenin en önemli özelliği ardından gelecekleri yetiştirmesi zamanı geldiğinde koltuğunu sandalyesini ya da biz bir bürokrat ya da siyasetçi değiliz sandalyeyi sevmeyiz. Biz kalemi severiz. Kalemini bırakması lazım. Yeri geldiği zaman arkasından yetiştirdiği Öğretim üyelerine Bence bir öğretim üyesinin en önemli özelliği öğretim üyesi yetiştiren birisi olmasıdır.	CK1: (...) Kişinin yeterli alan bilgisi ve etik değerleri ..Kişinin karakter yapısı akademisyen olmaya uygun değilse bu işi devam ettiremiyor. Bazıların kişilik yapısı uygun değil. Akademisyen olacak kişilerde hırsın arka planda aklın ve rasyonelliğin ön planda olması gerekir.

Akademisyenlerin sahip olması gereken yetkinlikleri ile ilgili katılımcı görüşleri Şekil 17-18 ve Tablo 23-24 de özetlenmiştir. Genel olarak belirtilen özelliklerin büyük bir çoğunluğu yeni kariyer anlayışında olan daha kişinin kendi içsel süreçleri ile kariyerine yön verebileceği kurumlar üstü bilgi ve beceriler yer almaktadır. Sadece 4 referans ile örgüte has görevlerden bahseden katılımcılar genellikle; uluslararası tecrübe, dil yeterliliği, hayat boyu öğrenme gibi yeni kurumsal yapıların ihtiyaç duyduğu daha hareketli kariyer anlayışını desteklemektedir. Bu bağlamda akademik kendileşme kategorileri değerlendirildiği zaman hareketli kendileşmişlerin kurumlar arası ve uluslararası edinecekleri tecrübeler düşünüldüğünde sınırsız kariyer anlayışına göre akademisyenlerin daha fazla ihtiyaç duyulan yeterliklere sahip olacakları beklenmektedir.

4.1.5. Bilimsel Üretkenlik



Şekil 19. Bilimsel Üretkenlik teması, alt temaları ve kodları

Bilimsel Üretkenlik temasında oluşan alt temalar ve kodlar ile araştırmanın ***“1.e. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin kendileşme kategorileri “Bilimsel Üretkenliğe” ilişkin görüşlerine nasıl yansımaktadır?*** problem cümlesinin bulguları gösterilmektedir.

Yükseköğretimin toplumsal olarak bilgiyi üretme ve ülke ekonomisine bu bilgi aracılığı ile katkı sunma görevi vardır. Bu bağlamda yükseköğretimin toplumun gelişmişliği ve ülke ekonomisinin artması anlamında görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Söz konusu Endüstri 4.0’ın hayatımıza girmesinin ardından özellikle üniversite-sanayi iş birliği daha fazla bir anlam taşımaktadır. Üniversitelere yüklenen bu misyon üniversitelerde hesap verilebilirliği artırmış ve bu örgütlerin en önemli aktörü olan akademisyenlerin sürece katkılarının değerlendirilmesi daha fazla önemli olmuştur. Tam da bu nedenle akademisyenlerin yayınlarını artırmalarına, proje üretmelerine ve dış fonlar ile çalışmalarına olan ihtiyaç daha fazla artmıştır (Tüsiad, 2008) .

Yükseköğretimde bilimsel üretkenlik, akademik üretkenlik, bilimsel performans, akademisyen araştırma performansı, akademisyen üretkenliği gibi pek çok terim kullanılmaktadır. Birbirinin eş anlamlıları olarak kullanılan bu terimler akademisyenlerin yükselmelerinde, unvan değişikliklerinde ve performans değerlendirmelerinde kullanılmaktadır (Hasselback, Reinstein, & Schwan, 2000).

Akademisyenlerin artan sorumlulukları ekseninde alana katkıları üç aşamada değerlendirilmektedir: Araştırma, öğretim ve servis. Akademisyenlerin bu etkinlikleri (Boyer, 1990) tarafından bilgiyi keşfetme, entegre etme, uygulama ve öğretme boyutlarından oluşurken, (Marsh & Hattie, 2002) ise; araştırma, öğretim ve topluma hizmet boyutuna birde yönetim boyutu eklemektedir.

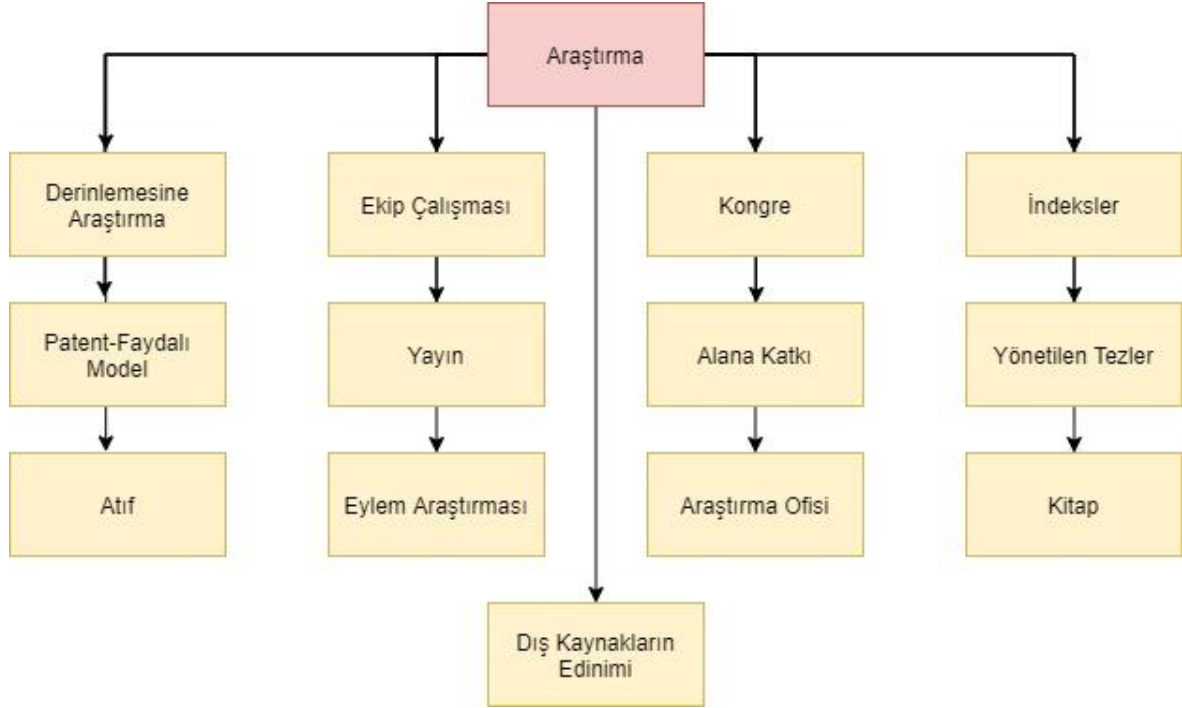
Yapılan nitel araştırmada “akademisyenlerin bilimsel üretkenlik adına sahip olması gereken etkinlikler nelerdir? Sorusunun yanıtı üç grup da toplanmıştır. Katılımcıların ifadeleri araştırma, öğretim ve servis olmak üzere üç alt tema etrafında incelenecektir (Tablo25).

Tablo 25. *Bilimsel Üretkenlik temasına ait Akademik Kendileşme Kategorilerinin Görüşleri*

Kendileşme Kategorileri	Araştırma	Öğretim	Servis
Saf Kendileşmişler	-Ekip çalışması (1) -Kongre (1) -Yayın (2)	-Projeler (3) -Yeni Dersler Oluşturma (2)	-Teori Uygulama İlişkisi (4)
Çakılı Kadro	-Alana katkı (1) -Ekip çalışması (3) -Eylem Araştırması (1) -Yayın (3)	-İyi Hatip (1)	-Topluma Hizmet (1) -Teori Uygulama İlişkisi (2)
Mobil Kendileşmişler	-Araştırma Ofisi (2) -Atıf (1) -Dış Kaynakların Edinimi (2) -Ekip çalışması (2) -Kongre (1) -Yayın (5)	-Eğitim-öğretim Destek Merkezi (2)	-Topluma Hizmet (3) -Dijital Platformlar ile teori-uygulama ilişkisi (1)
Kendileşmemişler	-Atıf (1) -Derinlemesine Araştırma (1) -Dış Kaynakların Edinimi (2) -Ekip çalışması (4) -Eylem Araştırması (2) -Kitap (2) -Kongre (1) -Patent-Faydalı Model (1) -Yayın (5) -Yönetilen Tezler (1)	-Birlikte Öğretim (co-teaching) (2) -Deneyim Paylaşım Toplulukları (2) -Klinik Uygulama (1)	-Seminer (2) -Teori Uygulama İlişkisi (2)

4.1.5.1. Araştırma

Yükseköğretimin temel işlevlerinden biri olan araştırma akademisyenler tarafından önemli bir bilimsel üretkenlik kriteri olarak belirtilmektedir. Yeni kariyer anlayışında akademisyenler kendilerini üniversitenin kimliği ile tanıtmak yerine ben bir araştırmacıyım şeklinde daha bir üst kimlik ile tanımlamakta ve bu kimlik ile bağlantılı işler tercih etmektedir (Khapova, Arthur, Wilderom, & Svensson, 2007). Aynı şekilde üniversiteler de kendi sıralamalarını üst sıralara taşımak ve daha kaliteli öğrenci çekmek için üniversitenin araştırma kültürünü geliştirmeyi hedeflemektedir. Bunun için akademisyenleri teşvik etmek ve onların araştırma kapasitelerini artırmaya çalışmaktadır (Aytekin, 2016). Ayrıca üniversite-sanayi iş birliğinin güçlenmesi ve üniversitelerin finansal açıdan kaynak bulabilmesinin ön koşullarından bir tanesi de araştırmadır (Wissema, 2009). Bilimsel üretkenliğin önemli bir etkeni olan araştırma, yayın ve yayın kalitesi akademisyenlerin yükselme kriterlerinde önemli rol oynamaktadır (London & Smither, 1999).



Şekil 20. Araştırma alt teması ve kodları

Katılımcılara yöneltilen “*Bir akademisyen için bilimsel üretkenliğin kriterleri nelerdir?*” sorusuna “*Ya şimdi kabul edilen bir şey bu işin gold standartı yayın (MK1)*” şeklinde yanıtlar çoğunluklu olarak vermişlerdir. Hemen hemen hepsinin bahsetmiş olduğu yayın ile ilgili akademisyenlerin üzerinde durduğu bir diğer konu ise atama ve yükseltme kriterlerinde olası yaşanabilecek bir değişimde mağdur olmamak adına akademisyenlerin biran evvel yükseltme kriterlerini sağlamak istemesinin yapılan araştırmaların niteliğinden ziyade niceliğine yönelmelerine neden olduğu ile ilgilidir:

MK1: (...) YÖK üniversiteler arası kurul karar alıyor. Böyle 10 sene 15 sene gidiyor değişmeden. 15 sene sonra oturuyorlar bir gece de değiştiriyorlar. Bu sefer ona göre hazırlanan insanlar mağdur oluyor. Bu mağduriyet hissi de insanlara şöyle bir şeye yöneltiliyor ya bir an önce bunlar değişmeden ben yükseleyim. Bu sefer de yükselmek için yayınlar çıkıyor ve o da kısa vadeli oluyor.

Aynı şekilde Türkiye de yapılan araştırmaların kısa sürmesi bunun tam tersi yurt dışında hem araştırma ekiplerinin büyüklüğü hem de yapılan çalışmaların uzun yıllar sürmesi ile ilgili farklılıklar bulunmaktadır:

NK1: (...) orada şey görüyorum projeyi çabuk bitirme kaygısı olmayan akademisyenler yani bir çalışmayı bir başlıyor beş yıl gidiyor mesela on yıl gidiyor birbirini besleyerek devamı şeklinde gidiyor ülkeleri katılarak yapılan çalışmalar var bir bakıyorsunuz üç ülke ile başlamışlar beş ülkeye çıkmış büyük fonlar da alabiliyorlar tabi onlar böyle güçlü nitelikli yayın yapan kişileri Elimden geldiğince takip ediyorum ve oralara katılıp bir fiil görmeye ve gözlemlemeye dinlemeye çalışıyorum.

Derinlemesine araştırmalar ülkemizde de ihtiyaç duyulan uzun dönemli büyük btli çalışmalar ile ilgilidir. Genellikle laboratuvar çalışmalarında tercih edilen bu tarz araştırmalara eğitim bilimlerinde de ihtiyaç duyulmaktadır.

MK2: (...) Ama artık modern niversite yapısında biliyorsunuz akademisyenlerin dışardan araştırma parası ya da fonunu diyelim proje parası getirmesini artık günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde belli başlı bir kriter. İş başvurusunda özellikle bunlar soruluyor ki bu artık hani ne diyelim dış kaynaklı paraların kuruma getirilme miktarının bilimsel açıdan bir üretkenlik göstergesi haline getiriyor...şöyle diyeyim mesela aynı alanda kimya alanında iki tane Prof. olsun. Bir tanesin senede 10 yayın yapıyor olsun kaliteli. Epey de atıf alıyor olsun. Diğeri beş yayın yapıyor olsun ama on yayın yapanın iki katı proje parası getirsin. Gelişmiş ülkelerdeki iyi niversiteler bol proje parası getiren akademisine daha başarılı daha üretken görüp ekiplerine dahil etmeyi tercih ediyorlar.

Üniversitelerin araştırma fonlarından daha fazla yararlanmaları da yine akademisyenlerin araştırma kapasiteleri ile yakından ilgilidir. 3. nesil üniversitelerde olduğu gibi niversite sanayi iş birliğinin artırılması, niversiteye ayrılan dış kaynakların artması için proje tabanlı araştırmaların yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Kendileşme kategorileri açısından ‘‘Araştırma’’ alt teması incelendiği zaman kendileşmemişlere doğru gittikçe şekil21’de araştırma hakkında daha fazla vurgu yapıldığı, saf kendileşmişlerin araştırma süreçlerini ağırlıklı olarak yayınlar ile tasvir ettikleri görülmektedir:

SK1: (...) zellikle az gelişmiş ülkelerde gerekenler diğerlerinden biraz daha farklı olabilir. Biz de genelde akademisyenler akademik yükselme amacı ile **yayın** yapma çabası içerisinde. Bu ülkenin en ciddi problemlerinden bir tanesi.

SK2: (...) Ben ğretim üyesinin yeteri kadar **yayın** yapması gerektiğini düşünüyorum.

Saf kendileşmişlerin daha geleneksel kariyer yaklaşımlarında olduğu gibi sadece niceliksel olarak yayın ile ilgilendiklerini daha proje tabanlı ve ekip çalışmalarının olduğu araştırma yöntemlerinden söz etmedikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra çakılı kadro akademisyenlerde yayın yanı sıra ekip çalışmasına da vurgu yapılmaktadır. Ancak ekip çalışmasını bir grup olumlu değerlendirirken:

CK3: (...) Dediğim gibi işte biraz bu uluslararası ekipleri dâhil olmak bilimsel üretkenliği katkı sağlayacaktır.

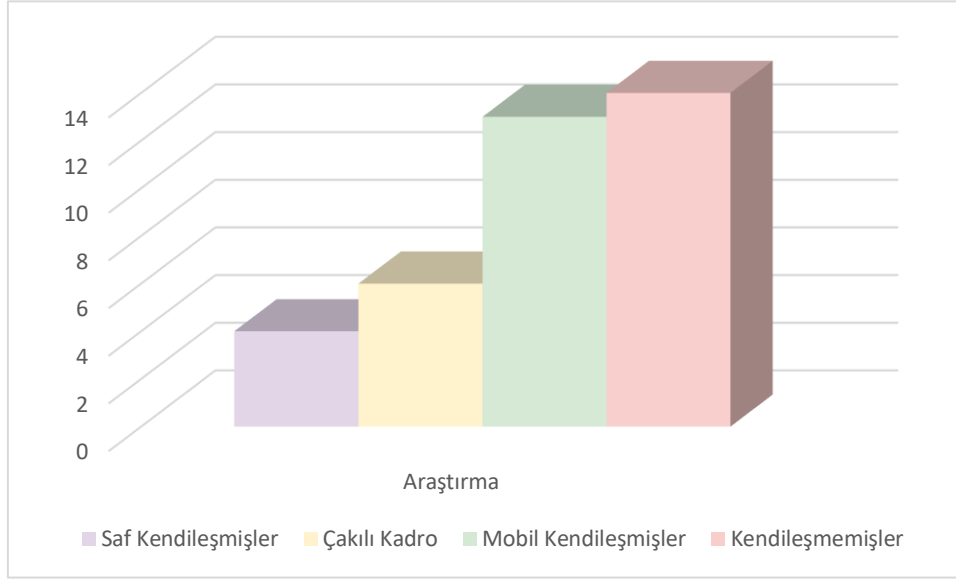
Diğer bir grup ekip çalışmasını negatif değerlendirmektedir:

CK5: (...) Türkiye bağlamında değerlendirme yapacak olursak durumu aynı değerlendiremeyeceğim. Türkiye de ortak çalışmalardan anlaşılan her çalışmayı sırayla bir kişinin yapması ve diğerlerinin ismini yazması anlamına geliyor. Bilimsel retkenlik ile ilgili çok fazla kriterler çeşidi var. Bunun nlenmesi gerekiyor.

(Baltaş, 2016) Türk Kültüründe Yönetmek adlı kitabında ekip çalışması için en temel kişilik özelliğinin uzlaşma olduğunu belirtirken; Türk kültüründe ekip çalışmasını zorlaştıran nedenin uzlaşma kültürünün olmayışından kaynaklandığını belirtmektedir. Ayrıca bir diğer

çakılı kadro ise SSCI’li yayınların aslında bir bilimsel üretkenlik kriteri olmadığından bahsetmektedir:

CK5: (...) Bence bilimsel üretkenliğin kriteri SSCI’li yayınlar olmamalı. Yanlı yayınlar olduğunu düşünüyorum. Yabancı dergiler eğer sizin konunuzu beğenirse yayınlıyor. Yapılan araştırmanın iyi ya da kötü olması onlar için önemli değil.



Şekil 21. “Araştırma” alt temasının akademik kendileşme kategorilerine göre dağılımı

CK5’in yorumu yayınların kalitesinden ziyade prestijli dergilerin kendi kriterlerinde olan konulara önem verdiği ile ilgilidir. Aynı şekilde NK1 SSCI’li yayınlar konusunda bir yorumunda;

CK5: (...) Bizim bilimsel üretkenlik dediğimizde ilk aklımıza gelen SSCI deki yayın sayımız ne kadar atıf oluyorsunuz? çok önemli katılıyorum bu belli başlı dergilerde bununla ilgili çok tartışma var benim yurtdışında çalıştığım arkadaşlarımdan taa 2008 2009’lu yıllarda on yıl önce postdoca gittiğimde SSCI dediğimde bakıyorlardı biz SSCI diye birşey bilmiyoruz bu iyi bir dergi diyorlardı. Çünkü onlar bizim gibi SSCI dan ziyade iyi bir dergi prestijli dergiler var ranki yüksek dergiler var indeksten ziyade doğal olarak bu dergiler bütün o indexlere giriyor. Hani onlar index peşinde koşmadan kaliteli yayın yapalım. Bilinen çok high rank dedikleri dergiler var zaten. Çoğu A grubuna tekabül ediyor. Journal of Teaching dergisine giriyorsanız çok iyi akademisyen olduğumuzun göstergesi bu Ruth fitch tarafından bakılıyor. Bizim organizasyonun teacher and teaching dergisi var. Kabul oranı çok düşük oraya girebiliyorsanız iyi bir akademisyensinizdir.

Kendileşmemiş akademisyenin yorumuna göre Türkiye de bazı etiketlere takınıldığı, eğer bir akademisyen iyi bir yayın yapıp kaliteli bir dergide yayınlıyorsa bu doğal olarak indekslerde yer alacaktır. Yani yapılan ürünün doğal bir sonucu olmalıdır başta belirlenerek amacı değil. NK1’in vurguladığı bir diğer konu ise bazı akademisyenlerin sürekli olarak tek başına yayın yapmayı tercih etmelerinden kaynaklanan sıkıntılar ile ilgilidir:

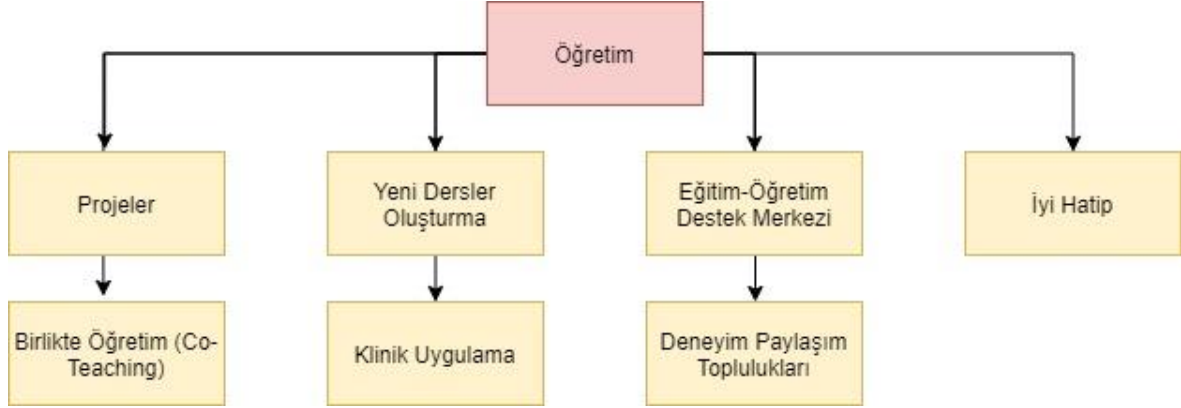
NK1: (...) bilimsel üretkenlik de bir kişi eğer sürekli tek başına yayın yapmışsa ve hep ben tekim ben birinci ismim diyorsa bir sıkıntı olabiliyor olduğuna işaret ediyor benim kanımca bu birçok uluslararası platformda da söyleniyor. Çünkü doçentlik kriterlerinde de tek kişilik

yayın tamam 1-2 tane tamam kişi hep kendi başına yazmışsa o zaman paylaşmıyor demektir nasıl bir bilim insanı nasıl beraber olmadan sosyal bilimler laboratuvarına gidip üretebiliyor.

Yayın yapma sürecinin başta da belirtildiği gibi araştırmanın önemli ilk bileşeni olduğu yadsınamaz. Bunun yanı sıra yapılan araştırmaların ekip çalışması şeklinde olması beklenen durum olmaya başlamıştır. Ekip çalışmalarında akademisyenler birbirlerinin teknik bilgi ve becerilerini öğrenmenin yanı sıra örtük becerilerini de geliştirirler (Parker, Khapova, & Arthur, 2009). Araştırma ile ilgili kendileşme kategorilerinde en fazla yayın ve ekip çalışmasının ardından dış kaynakların edinimi, eylem araştırması ve kongrelere katılımdan bahsedilmektedir. Aslında bu araştırma süreçlerinin hepsinde akademisyenin açık bilgiden çok birbirinden öğrenmeye devam ettiği akran öğrenmesi ve örtük öğrenme süreci devam etmektedir (Baruch & Hall, 2004; London & Smither, 1999; Nonaka, 1994).

Araştırma alt teması genel olarak kendileşme kategorilerine göre değerlendirildiğinde saf kendileşmiş ve çakılı kadroların daha niceliksel ve yayın ağırlıklı klasik temalarda üretkenliği değerlendirdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlerin yayının olmaz ise olmaz bir değişken olduğunun ancak bunun artık uygulamaya dönük (eylem araştırması), dış kaynakları üniversiteye aktarabilen ve ekip çalışması gibi değişkenler ile desteklenmesi gerektiği yönündeki ifadeler yer almaktadır.

4.1.5.2. Öğretim



Şekil 22. Öğretim alt teması ve kodları

Akademisyenlerin eşit şartlarda ilgilenmesi gerektiği düşünülen; araştırma, öğretim ve servise düşünüldüğü gibi her zaman aynı oranda zaman ayırmak mümkün görünmemektedir. Yıllardır süregelen bu tartışmalarda her ne kadar terfi, ödül gibi süreçlerde araştırma kısmı akademisyenler için ön plana çıksa da en fazla zaman ayırdıkları kısım öğretim olmaktadır (Austin, 2010; Maranto & Griffin, 2011; Petrova & Hadjianastasis, 2015). Özellikle mesleğin ilk 5-7. yıllarında akademisyenler öğretim noktasında bilgi ve becerilerini yeterli bulmamaktadırlar (Austin, 2010). Bu konu ile ilgili mobil kendileşmiş bir akademisyen görüşünü şöyle ifade etmektedir:

MK2: (...) Birçok devlet Üniversitemizde bir eğitim öğretim araştırmaları merkezi yok ya da eğitim öğretim destek merkezi yok. Yani birçok mühendis çok iyi mühendis olabilir. Ama akademisyen olduğunu da çok iyi öğreteceğim çok iyi bir hoca olacak anlamına gelmiyor. Bu noktada özellikle eğitim bilimlerinin dışına çıkıyorum. Tıp gibi mühendislik gibi fizik kimya matematik alanlarındaki Akademisyenlere yönelik eğitim öğretim destek merkezleri kesinlikle üniversitemizde olmalı.

Önerilen bu eğitim-öğretim destek merkezlerinin yanı sıra deneyim paylaşım toplulukları ve birlikte öğretim (co-teaching) de katılımcıların öğretim alt temasında geliştirdikleri önerilerden birkaçıdır. Akademisyenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi adına bahsedilen önerilerden birlikte öğretim ile ilgili:

NK1: (...) İki hoca olarak derse girmek çok radikal gelir iki profesör derse girmez ancak asistanını alır derse girer bir doçentle bir profesör ortak yapıda o hiyerarşik yapı olmadan da ortak ders vermede bir kriter olmalı ders verebilmeleri biz öyleydik mesela 2006 2007'de doktora raporlarında şöyle bir eleştiri geldi.....İlk dönem dört kişi ders verdik üç yardımcı doçentlik ve birde profesör çok kolay değil tabii ki kendi kafanıza göre program yapıp girmiyorsunuz ama o süreç sizin için çok ciddi bir öğrenme süreciydi ve o programda öyle bir kriter vardı diyordu ki sen doktora programında ders verecek sen co-teaching yani beraber işbirliği ile öğretmen gerek başka hoca ile öğretmen gerek.

NK1'in önerdiği birlikte öğretim yönteminde 2 veya daha fazla öğretmenin birlikte derse girmesini içermektedir. Birlikte öğretimde 6-7 çeşit uygulama mevcuttur. Bunlar

öğretmenlerin birlikte ders anlattıklarından, birinin anlatıcı diğerrinin asistan olduğu ya da istasyon tekniklerinin kullanıldığı yöntemler mevcuttur (Friend & Cook, 2003; Murawski & Dieker, 2004). Birlikte öğretim yöntemini üniversitede öğretmen adaylarının eğitiminde kullanan (Bacharach, Bamberger, Biron, & Horowitz-Rozen, 2008) öğretim üyelerinin birbirlerinden çok fazla şey öğrendiklerini ve hatta kendilerini öğretmek yerine yeniden öğretim süreçlerini keşfettikleri başkalarının gözü ile artı eksilerini değerlendirdikleri belirtmektedirler.

Öğretim boyutunda kendileşmemiş akademisyenlerin daha geleneksel yöntemleri savundukları dikkati çekmektedir:

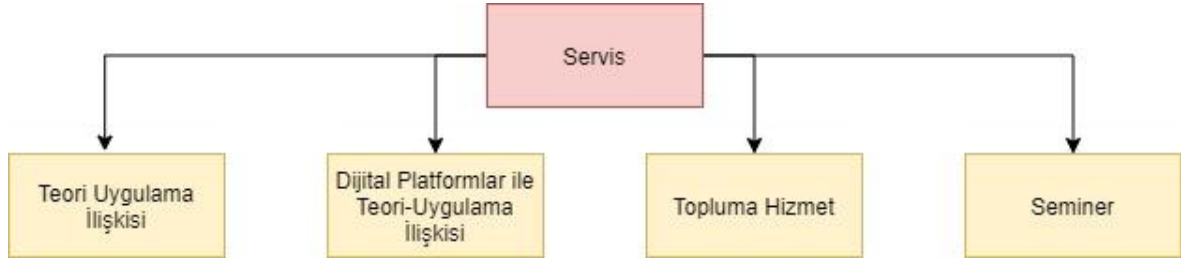
SK2: (...) Öğretim boyutunda, bilimsel ve öğretim boyutunda alanı ile ilgili kendi çalıştığı uzmanlık alanı ile ilgili yeni dersler koyması örneğin veya varsa kendi derslerini geliştirmesi ve o derslerle ilgili daha kapsamlı bir bilgi birikiminin oluşması...Bizim derslerden örnek vereyim. Örneğin, örnek vereyim eğitim planlaması dersine giriyorum. Hocamın son dersiydi. Sonrasında daha kapsamlı bir şekilde, orasını geliştirerek yayınladım.

Kendileşmiş akademisyenlerin kendi danışmanlarından öğrendikleri alan derslerinde uzmanlaşması gerektiği ve sanki onların misyonunu devam ettirmesi gereken kişiler olduklarını düşünmektedirler. Bu durum görüşme yapılan kendileşmiş akademisyenlerin danışmanlarının onların ekolünü devam ettirmeleri düşüncesinden dolayı fakültede kalmalarını isteme nedenini desteklemektedir.

Kendileşmemiş akademisyenlerde ise bulundukları grupların kendi öğreticilik yönlerini besleyen süreçler olduğundan bahsetmektedir. Örneğin öğretim üyelerinin yurt dışına sabatikal olarak ziyaretlerinin sadece üniversitelere değil aynı zamanda orada köklü eğitim veren okul kurumlarında olabileceğinden bahsetmektedir. Bu tür durumların öğretim üyelerinden karşılıklı bilgi alışverişinde bulunduklarının ve bir öğretim üyesi için klinik hastane deneyimi olacağından bahsetmektedir.

NK1: (...) Onlar uygulamaları tartışacaklar siz uygulamalarınızı aslında oradaki verilen eğitimin içeriğinden ziyade orada bir arada olmanız sizi besliyor mesela ben aynı zamanda bu yıl öğretmenliğe başladım derse giriyorum öğretmen eğitimi konusunda da zaman zaman eğitim veriyorum bir model var o modeli acaba onlarda yapabilir miyiz diye onu düşünüyoruz ama Öğretmen olarak da çok şey öğreniyorum sınıf yönetimi üzerine kitap yazıyoruz ergenlikle ilgili tartışıyoruz PDR ci arkadaşlarla ama bir sınıf yönetiminde ne kadar iyiyiz 11. 12. sınıflarla ders verirken bizler bu işi ne kadar yapıyoruz kendi klinik hastane deneyimimiz diyebiliriz klinik uygulamamızı yapmak zorundayız.

4.1.5.3. Servis



Şekil 23. Servis alt teması ve kodları

Servis; akademisyenlerin yapmış oldukları araştırma, öğretim gibi faaliyetlerin işe vuruk halidir. Günümüz akademisyenleri bilim için bilim, sanat için bilim yerine toplum için bilim yapma isteği daha önde gelmektedir. Yükseköğretimin temel amaçlarından biri de sivil liderler ve üretken vatandaşlar yetiştirmektir (Astin, 1996; Levine, 1994). Uzun yıllar üniversitelerin kapalı bir kurum olması ve “fildişi kuleler” de toplumdan uzak çalışmalar yapmasından dolayı eleştirilmiştir (Glaser, Halliday, & Elliott, 2003). Ancak son dönemlerde toplumda yaşanan değişimler, dıştan gelen baskılar nedeniyle üniversiteler toplumda yaşanan olaylara duyarsız kalmamıştır (Etzkowitz, Webster, Gebhardt, & Terra, 2000). Öğretim üyelerinin performans değerlendirmesinde yer alan kriterlere verdikleri değer; Esen & Esen’in (2015) çalışmasında Araştırma (%39,6), Eğitim-Öğretim (%34,2), Topluma Hizmet (%15,6) ve Yönetime Destek (%10, 6) şeklinde yer almaktadır. Bu oranlara baktığımız zaman servis dediğimiz topluma hizmet araştırma ve eğitim-öğretimin gerisinde kalmaktadır. Ancak yeni kariyer anlayışında gerek akademisyenlerin iç motivasyonları gerekse toplumsal hareketlilik göz önüne alındığında görüşme yapılan tüm katılımcıların yaptıkları çalışmaların mutlaka uygulamaya katkısı olması gerektiği yönünde görüşleri çoğunluktadır.

Tablo 26. Rol Sıralı Betimsel Matris (alıntı): Akademik Kendileşme Kategorilerinin “Servis” Alt Teması Kodları

Saf Kendileşmişler	Çakılı Kadro	Mobil Kendileşmişler	Kendileşmemişler
SK1: (...) ve akademik çalışmalarla bilim üretmekle tabii ülkenin sorunları arasında doğrudan bir ilişki kurmak her zaman mümkün olmuyor. Bir başka deyişle akademi biraz kendi dünyasında... kuramsal çalışmalar biraz tabii Türkiye açısından bakıldığında yük sayılabilecek boyutlara ulaşı	CK3: (...) biz çok okuyoruz masa başında çok iş yapıyoruz hep masa başında çalışıyoruz ama biraz sahaya inmek mesela yerel paydaşlarla iletişimimizde zayıf... Yaptığımız araştırmalar sonucunda elde ettiklerimiz evde ettiğimiz bulgular toplum için ama bazen toplumun onlardan haberi olmuyor onun için biraz böyle paydaşları birlikte çalışan dışarıya açık olan akademisyenlere ihtiyacımız var diyebilirim.	MK2:(...) üniversitelerin kurumsal kimliklerini aynı zamanda sosyal medya ile bütünleştiren bakın; Forum sayfaları gibi ne bileyim yanmer dediğimiz platformlar var ücretsiz onun gibi yapılarla entegre edip akademisyenlerin çalışma sonuçlarını belki biraz daha basitleştirerek topluma en azından dijital ortamda aktarmasını destekleyebilirler.	NK1: (...) araştırma yapmayı da çok seviyorum hele bir de sevdiğim bir konu ise araştırma için araştırma değilde gerçekten topluma katkı sağlayacak projelerde çalıştığımız zaman içim Pırpır ediyor çok heyecanlanıyorum mutlu oluyorum

Kendileşme kategorilerinin servis alt temasına bakış açıları incelendiği zaman hemen hemen hepsinin topluma hizmet edecek çalışmalar yapılması gerekliliği yönünde görüşleri mevcuttur. Ancak saf kendileşmişler ve çakılı kadro bu durumun hala akademisyenlerin fildişi kulelerde yaşadığı ve toplumun diğer paydaşlarından uzak çalışmalar yaptığı yönünde görüş bildirmektedir. Bir diğer çakılı kadro ise:

CK5: (...) Özellikle asistanlarda sadece teorik bilgiler ile sınırlı kalmamalı aynı zamanda uygulamalar yapılmalı hem etik konularında hem de öğrendikleri konular ile ilgili workshoplar yapılmalı. Bu yollar ile onlar inandırılmalı.

şeklinde araştırmaların uygulamaya dönük olmasında dikkat çekici olan özellik hala bu çalışmaların üniversite kısmında yapılması gerektiği ile ilgili olmaktadır.

Bunun yanı sıra mobil kendileşmiş akademisyenlerin topluma hizmet ile ilgili iki öneride bulundukları görülmektedir. Bu önerilerden biri Tablo26’da yer alan ve çağın en yaygın olarak kullanılan aracı sosyal medyanın öğretim üyelerinin çalışmalarını daha anlaşılır bir hale getirerek topluma aktarabilmekten bahsetmektedir. Bir diğer önerisi ise:

CK3: (...) yine bu servis kapsamında üniversitelerin aslında topluma hizmet merkezlerinin olması önemli. Biz de henüz böyle bir yapı henüz yaygın değil. Mesela external communication diye geçer birçok yerde. Ya da communication büro diye geçer birçok yerde. Yabancı üniversitelerin çoğunda bu vardır. Bunların yaptıkları kurum dışı paydaşları ile düzenli toplantılar yapıp ne gibi projeler yapılabilir ne gibi partnerler ortaya çıkabilir paylaşımlar ortaya çıkabilir.

Üniversitelerin bünyesinde Topluma Hizmet Merkezlerinin yer alması gerektiği ile ilgili bir birim önerisinde bulunmaktadır. Aslında bu tarz bir birimin iki yönlü faydası söz konusudur. Bu durumda üniversite hem kendine araştırma alanı bulmuş olacak hem de saha bu araştırmalardan faydalanarak uygulamalarını geliştirecektir.

Kendileşmemiş akademisyenlerin servis kısmına bakış açısını incelediğimizde ise tamamen toplumla içi içe projelerde yer aldıklarını ve aslında bu durumun onlara klinik araştırma alanı sağlamasının yanı sıra inanılmaz heyecanlandığı ve bir iç motivasyon sağladığı yönünde görüşler yoğunluktadır. Sınırsız kariyer anlayışında olduğu gibi kendileşmemiş akademisyenler yaptıkları işin kurumsal boyutundan daha çok kişisel manaları ile ilgilenmektedirler. Bu nedenle yapmış oldukları iş ile kişisel yaşamlarının birlikte denge de olması kendileşmemiş akademisyenler için daha fazla önem taşımaktadır (Richardson, 1996). Bu bağlamda NK1'in söyledikleri topluma hizmetin nasıl akademisyenin iş yaşam dengesinde önemli bir yere sahip olduğunu destekler niteliktedir:

NK1: (...) Mastır doktora öğrenciniz ile yayın çıkarıyoruz o yaptığınız yayın yine uygulamayı nasıl besliyor yani oradan mesela diyelim ki siz şimdi şunu yaptınız akademik kendileşme çok güzel bir konu mesela ben denge çalışmışım kendi doçentlik çalışmamda akademik liderlik de denge birazcık o da vardı mesela. Araştırma öğretim ve liderlik arasında da denge çıktı mesela benim bulgularımda...O gün bugündür denge ile ilgili çok fazla eğitim veriyorum ve o denge ile ilgili verdiğim eğitimler de üniversitede de veriyorum okullara da uyarladım bu sefer okullarda eksikliği gördüm ve ben o iyi olma hali akademisinin iyi olma halini çalışırken aslında genelde biz de ne oluyor? bir seminer bir sertifika eğitim programı bizi hep besliyor yani bir nevi doğal sürecin içinde. Araştırma uygulamayı besliyor eğitimleri ama o eğitimlerde bu sefer beni başka türlü bir adıma getiriyor...

NK1'in söyledikleri sınırsız kariyer anlayışında olan bir akademisyenin yapmış olduğu çalışmalarda topluma hizmet kısmı eklendiğinde kendisi için daha fazla anlam içereceği ve aynı zamanda araştırma uygulama açısından birbirini karşılıklı olarak besleyen süreçler olacağını ifade etmektedir. Bu durumun ise akademisyenlerin içsel tatminlerini artırarak çalışma motivasyonlarına olumlu katkı sunacağı düşünülmektedir.

NK1: (...) Hissediyorum aynı zamanda topluma katkı sağlayacak çalışmalar yani bizim yaptığımız çalışma sadece sanat için sanat bilim için bilim değil de toplum için bilim topluma ne katıyoruz kısmı beni heyecanlandırıyor özellikle çok dezavantajlı gruplarla çalışmaya başladım İstanbul'da zor dediğimiz dezavantajlı gruplara gitmeye çalıştım. Tekirdağ'da en problematik dedikleri bu roman mahallelerinde projeler geliştirdik. Biliyorum sizde orada güzel projeler yapıyorsunuz. Projeleri de bu anlamda çocuklara ailelere katkı sağlayacak noktada beni mutlu ediyor. Bir de bunları sınıfta paylaşıp da bu coşkunun öğrencileri ilettiğim de öğretmen adaylarına şeyi görmeye başladım. Onların içinde de biraz bu coşkuyu uyandırabilir yorsam ben de bu çalışmayı yapayım ben de buna katılayım coşkusu hissediyorlarsa bu beni çok mutlu ediyor bu anlamda akademisyen olmayı seviyorum ve onu paylaşmak benim için mutluluk veriyor açıkçası.

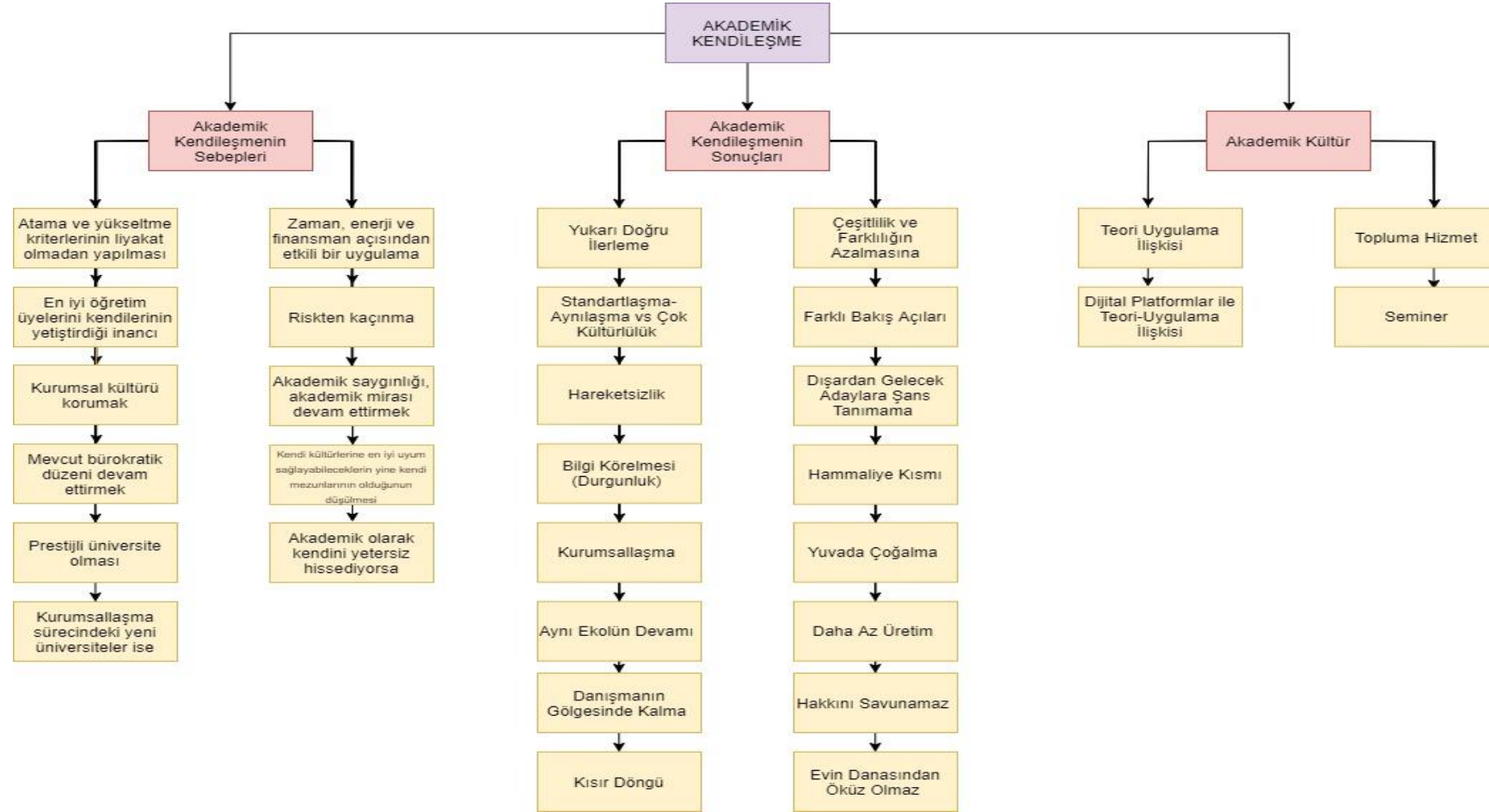
NK1'in bahsetmiş olduğu topluma hizmet süreçlerinde akademisyenler aynı zamanda gönüllü olan lisans öğrencilerini de bu süreçlere dâhil etmektedir. Yükseköğretimin bir

amacının da iyi vatandaş yetiştirmek olduğu düşünülduğünde bu tarz uygulamaların öğrencilerin gelecek yaşantıları içinde olumlu katkı sağlayacağı söylenebilir. Yapılan araştırmalara lisans öğrencilerinin katılmış oldukları topluma hizmet uygulamalarının; notlarının daha yüksek olmasına (Markus, Howard, & King, 1993), konular hakkında daha fazla bilgi brikimi elde etmelerine (Conrad & Hedin, 1982), derslerde öğrendikleri kavramları yeni durumlara uyum sağlamalarına (Kendrick, 1996) ve eleştirel düşünme yeteneklerini geliştirmelerine (Sax, Astin, & Astin, 1996) neden olmuştur.

Eğitim yönetimi alanının temel sorunları ile ilgili yapılan çalışmada akademisyenlerin belirlediği hususlardan biride yapılan çalışmaların Millî Eğitim Bakanlığının uygulamaları ile iş birliği içinde olmasa yönündedir (Örücü & Şimşek, 2011). Bu sonuç katılımcıların görüşleri ile sınırlı olsa da araştırma da görüşme yapılan akademisyenlerde kuram ve uygulamanın iş birliği içinde olması gerektiğini belirtmektedir. Bu durumu desteklemeyen akademisyenlerin sahaya inmeleri gerektiği, uygulamaya dönük araştırmaların artması gerekliliği ile ilgili çalışmalar mevcuttur (Boyer, 1990; Garrett, 2007; Hoang, 2006). Bu anlamda NK1'in eylem araştırmaları ile ilgili söyledikleri artık günümüz akademisyenlerinin sahaya inmek için araştırmalarında yeni yöntemleri uygulamaları gerektirir.

NK1: (...) aynı zamanda araştırmalar uygulamaları besleyip kendi içinde bir girişim çarkına dönmeli. O yüzden son zamanlarda eylem araştırması çok ön plana çıkıyor. Çünkü oradaki gelişim sürece sürekli bir gelişim ve devinim birbirini besleyen süreçler bir çark olması gerek topluma hizmette bu sürecin çok önemli bir bileşeni olmalı burada ağlar devreye giriyor bilimsel üretkenlik de bir kişi eğer sürekli tek başına yayın yapmışsa ve hep ben tekim ben birinci ismim diyorsa bir sıkıntı olabiliyor olduğuna işaret ediyor benim kanımca bu bir çok uluslararası platformda da söyleniyor Çünkü doçentlik kriterlerinde de tek kişilik yayın tamam 1-2 tane tamam kişi hep kendi başına yazmışsa o zaman paylaşmıyor demektir nasıl bir bilim insana nasıl beraber ol sosyal bilimler laboratuvarına gidip üretebiliyor bu arada kriterlere baktığımız zaman bu çalışmalarda bence şunlar olmalı araştırma yayın Konferanslarda sunmak bu klasik zaten olmazsa olmaz bunu yaparken bu dediğim parametreler yayının niteliği nasıl bir etki bıraktığı ve kimlerle nasıl gruplarla çalışıldığı yani farklı gruplarla kendi ağıınızı ulusal platformda kimlerle çalıştığınızı uluslararası platformda proje yaptınız gruplar var mı bence bu da çok önemli Hollanda dan ya da Amerika'dan ya da İspanyadayım.

4.1.6. Akademik Kendileşme



Şekil 24. Akademik Kendileşme teması, alt temaları ve kodları

Akademik kendileşme ile ilgili katılımcıların görüşleri; akademik kendileşmenin sebepleri, sonuçları ve kültürel etkileri başlıkları altında akademik kendileşme kategorilerinin vermiş oldukları yanıtlar etrafında tartışılacaktır.

Akademik Kendileşme temasında oluşan alt temalar ve kodlar ile araştırmanın “*1.f. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin akademik kendileşmenin sebeplerine ilişkin görüşleri nelerdir?*” ve “*1.g. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin akademik kendileşmenin sonuçlarına ilişkin görüşleri nelerdir?*” problem cümlelerinin bulguları gösterilmektedir.

4.1.6.1. Akademik Kendileşmenin Sebepleri

Akademik kendileşmenin sebepleri hem kurumsal hem de bireysel bakış açısına göre değerlendirilmiştir. Üniversitelerin neden kendileşmiş öğretim üyelerini tercih ettikleri ve aynı zamanda akademisyenlerin bu durumu neden tercih ettiği ile ilgili görüşler akademik kendileşmenin sebepleri kategorisinde yer almaktadır.

Atama ve Yükseltme Kriterlerinin Liyakat Olmadan Yapılması

Akademik kendileşmenin oluşmasındaki en sık karşılaşılan durumlardan bir tanesi eğer üniversite içinde yükselmeyi ya da atamayı bekleyen bir aday var ise dışarıdan başvuru yapacak aday biliyor ki öncelikli olarak üniversite kadroyu kendi asistanı için açmıştır. Çoğu zaman özelleştirilmiş kadro ilanları nedeniyle üniversite dışı adayların başvuruları engellenmiş oluyor. Bazı durumlarda ise;

SK3: (...) Ben üniversiteden ayrılmak istediğim zaman, danışman hocam hakkımı helal etmem biz seni burası için yetiştirdik diyerek benim bu kurumdan ayrılmama izin vermedi.

SK3'ün açıklamasında olduğu gibi bazen bu durumun sebebi o bölümde hocaların kendi ekollerini devam ettirecek öğrencileri yetiştirmek ve onlar ile bölümü devam ettirmek istemelerindendir. Bazen de bu duruma MK1'in değindiği gibi danışman hocası ile çatışmayı göze alamadığından dolayı gerçekleşmektedir:

MK1: (...) Diyelim ki ben senin hocamın senin yüksek lisansını ben yaptırmışım doktoranı ben yaptırmışım yardımcı doçentliğinde ben varım doçentlik jürinde ben varım profesörlük jürinde ben varım. Yani artık senin bana challenge etmen mümkün değil belki de etsen kadroyu alamama riski ile karşılaşacaksın. Dolayısıyla ona göre hizalanmış olacaksın.

Türkiye’de öncelikli olarak üniversiteler kendi içinde sırada bekleyen öğrencileri var ve kadrolar onlar için açılmaktadır. Eğer doktoranızı üniversitede asistan olarak yapmış iseniz

öncelik size aittir. Ama doktoranızı o bölümde dışardan tamamlamış iseniz hem sizin için tüm üniversitelere başvuru süreci söz konusudur. Aynı zaman da üniversite kadro alımında dışarıdan doktorasını yapmış öğrencisi ile başka üniversitede doktorasını yapmış kişiye ilanı eşit olarak duyurur ancak yine de çok sayıda üniversitenin kendi ekolünü devam ettirmesine yönelik öğrencilerini tercih etmesi söz konusudur.

MK2: (...) Olmaması hepimizin tercihi. Ama birde realiteye baktığımız zaman dediğim gibi kurumların kendi içinde kendi doktora mezunlarına biran önce yükseltip farklı açılardan kazanç sağlama eğilimi var. Uzun bir bekleme listeleri var. Dışardan farklı adayların bu bekleyen kişilerin önüne geçmesi bir nevi ne diyelim iç dinamikleri riske ediyor. O noktada da ben bunları biraz makul görüyorum ama tekrar söylüyorum keşke olmasam herkes hak ettiği ile CV si ile yarışabilse tabii ki ideali bu.

MK1: (...) Çok sık görülüyor. Nedeni alttan yükseltme kadroyu biz bunun için açtık başkasının gelmesini istemiyoruz diyor. Çünkü öğrencisin. Git üniversitesine oradaki hocalar en kıdemli hocanın öğrencisi.

MK1: (...) Tabii ki olabilir. Hani bunlar çok fazla genel olarak olan şeyler değil. Bir kere o üniversiteden ise muhtemelen oradan devam edecektir. Ama dışarıdan doktora yaptıysa büyükşehirlere girmesi çok mümkün değildir. Artı biraz daha böyle oturmuş üniversitelere girmesi çok mümkün değildir. Öncelikle yeni üniversitelere gidecek ama oralarda bile bu aşamada artık çok daha zor hale geldi alımlar güçleşti.

CK1: (...) Yani birkaç üniversite var Türkiye de üç dört tane 200 tane üniversitenin 190-195'inde bu yoktur. Ben sanmıyorum. Yani 5 6 tane üniversite ölçüt belirlemiştir dışardan alımlar için...

Zaman, enerji ve finansman kaynaklarından tasarruf etme

Bölümleri kendi mezunlarını kadroya almaya iten bir diğer neden ise zaman, enerji ve finansman kaynaklarından tasarruf etmektir. Üniversiteler çoğu zaman en iyi adayı bölümlerinde görmek itmelerine karşın bunun için yeterli finansman ya da dil desteğine sahip değildirler. Üniversitede hâkim dil anadil olunca yurt dışından adayların başvurularını değerlendirmek söz konusu olmamaktadır. Ayrıca coğrafi olarak yaşadığı şehirde doktorasını yapan bir kimse o şehirde yaşantısına devam etmek istemektedir. Bölüm açısından da yeni bir adayın gelme ve tanıma süresini beklemek ciddi bir zaman ve enerji kaybı olarak değerlendirilmektedir (Horta; 2010; Pal, 1993). Türkiye’de özellikle bu durumun isteğe bağlı olarak gerçekleşmesi zor görünmektedir. Bunun nedeni ise akademisyenin eşi veya çocuklarının okulu ile ilgili bazı durumlarda isteğe bağlı karar alamamasından ya da toplumsal olarak çok fazla düzen değiştirmekten hoşlanmadığımızdan kaynaklanmaktadır.

SK1: (...) Kurumsallaşma anlamında baktığımızda ben de bir öğretim üyesinin akademik yaşamı boyunca birkaç üniversitede çalışmasının daha doğru olduğunu düşünüyorum ama bunun isteğe bırakılması halinde çok kolay olmayacağını da biliyorum çünkü insanların yaşamı akademik yaşamdan ibaret değil eşleri var eşlerinin iş durumu var çocuklarının okul durumu var o nedenle de At buldun meydan yok meydan buldum atı yok hesabı bunları denk getirebilmek kolay şey değil hele isteye bırakıldığında olması çok zor olan bir durum yani

bazen hakimlerde olduğu gibi askerlerde olduğu gibi eşinin kendisine tabi olması gittiği yere akademisyenin gittiği yere eşinin de tayinin olması gibi koşullar sağlanabilirse

CK2: (...) benim açımdan ne oldu ben Mersin'i severek geldim deniz kenarı olması denizinin olması kozmopolit olması belirli bir yaşam tarzının baskının olmaması benim açımdan öncelikle tercih nedeniydi

CK3: (...) Uzun yıllardır devam eden yüksek lisans programı var. O açıdan Mersin üniversitesini tercih ettim hocalarını tanıyorum onunda etkisi var. Yüksek lisansını burada olduğu için zaten mersinliyim Şehir yabancı değil gibi klasik sebepler

CK3: (...) Avantajlarını şöyle orada işleyen süreçleri tanıyorsunuz insan ilişkileri açısından insanları tanıyorsunuz bazı şeyleri halletmeniz daha hızlı oluyor sizin için daha yapılandırılmış süreçler oluyor. Eğer doktor yaptınız üniversitede devam ediyorsunuz o açıdan avantajlı

CK3: (...) Yani o yapılandırılmış süreçleri biliyor. İşleyişi biliyor odası var bilgisayar var yazıcısı var. Bunlarda gerçekten büyük bir iş yeni başladığımız yerde. Kurulmuş bir düzeni var onun devam etmesi açısından işte insan ilişkileri herkesi tanıyor üniversiteyi tanıyor ben mesela üniversiteyi bilmiyorum postane nerede kütüphane nerede yemekhane de çok zaman geçiremediğim için bunları bilmek konfor sağlar tabii ki bir kişi ama dediğim gibi o konfordan vazgeçip farklı ortamlara girmekte bambaşka şeyler kazandırır farklı bakış açıları kazanmak da oldukça önemli diye düşünüyorum.

Zaman, enerji ve finans açısından kariyerinde hareketliliği gerçekleştiremeyeceğini söyleyenlerin görüşleri saf kendileşmiş ve çakılı kadroların görüşleri etrafında toplanmaktadır. Toplumsal etkiler, demografik değişkenler ve aile gibi faktörler her ne kadar akademisyenin kariyer anlayışını etkileyen dışsal faktörler olarak değerlendirilse de (Dobrev, 2005; Hope, 1984; Toon & Jan, 1999) kişinin içsel tatmini de ön planda yer almaktadır. Her ne kadar yaşanan ekonomik sebepler, kültürel ve dışsal etkilerin bireyin kariyer hareketliliğini etkiliyor görünse de yeni kariyer anlayışında birey süreçleri kendi elinde tutarak inisiyatifi kendisi almak istemektedir (Chudzikowski, ve diğerleri, 2009; Briscoe, Hall, & Demuth, 2006; Khapova, Arthur, Wilderom, & Svensson, 2007). Bu bağlamda değerlendirildiği zaman yukarıda yer alan görüşlerden saf kendileşmiş ve çakılı kadroda yer alan akademisyenlerin daha fazla klasik kariyer anlayışına sahip oldukları ve bu nedenler ile kariyer hareketliliği gerçekleştirmedikleri söylenebilir.

En iyi öğretim üyelerini kendilerinin yetiştirdiği inancı

Köklü üniversiteler sahip oldukları statükoyu korumak ve kendi araştırma ekolünden gelen öğrencileri alma eğiliminde oldukları için akademik kendileşmenin daha fazla görüldüğü üniversitelerdir (Berelson, 1960; Yamanoi, 2005). Yine eğitim yönetimi açısından bakıldığında zaman belirli üniversitelerin ekollerinden söz edilmektedir. Aynı şekilde diğer üniversitelerde bu üniversitelerden mezun olan öğrencileri istihdam etmek istemektedirler (Berelson, 1960).

SK2: (...) Ben okudum, sakıncalarını görmedim doğrusu. Tam tersine çünkü şöyle bizdeki, buradaki şey yeterliliğe dayalı bir seçme söz konusu olduğundan yani çalışkanlık bakımından, not bakımından, yüksek kişisel ilişkiler bakımından, iyi iletişim kurabilen kişileri daha çok seçiyorlar. Öyle yapıyorlar da öylelerini asistanlığa alıyorlardı.

Massengale & Sage (1982) köklü üniversitelerin daha fazla kendi doktora mezunlarını istihdam etmek istediklerini ve dışarıdan gelen adaylara kapılarının kısmen kapalı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca kurumsallaşma sürecinde olan yeni üniversiteler üniversite yapılarını önceki köklü olarak gördükleri üniversiteleri örnek alarak kendi kültür ve geleneklerini oluşturmak adına kendi öğrencilerini istihdam etme eğiliminde olmaktadırlar (Horta, Sato, & Yonezawa, 2011; Wilson, 1942).

CK5: (...) Yetiştirdiğim insanın kendi üniversitemizde kalmasını isterim. İlelebet bizler bu hayatta kalmayacağız. Bizden sonraki neslin bizim ekolümüzü devam ettirmesi gerekir. Kendi ekolümüzde öğrenci yetiştirmek isti yorum kendi ekolümüzün devamı olsun. Örneğin yıllarca, ekolleri vardı eğitim yönetiminde artık ekolünden de söz etmek mümkün ve bunun devamlılığı için kendi yetiştirdiğim öğrencilerin kendi bölümlerinde çalışmalarını tercih ederim.

Riskten Kaçınma

Köklü üniversiteler için bir diğer konu ise ekibe yeni katılacak olan akademisyen ile ilgili belirsizlikten kaçınmak istemeleridir. Böylece kurmuş oldukları sistemi kontrol altında tutabileceklerdir (Simon & Warner, 1992). Riskten kaçınma bölüm içinde geçerli olduğu kadar akademisyen içinde geçerli bir durumdur. Akademisyen de yeni bir bölüme alışmak ve bireyleri tanımak yerine bildiği bölümde devam etmeyi tercih etmektedir.

CK4: (...) Ama benim öğrencim nitelikli varsa avantajlı tarafı bu. Kendi öğrencinizi gerçek anlamda bilimsel verilere göre bir akademisyen yetiştirmek istiyorsanız zaten karşıdaki kişiyi seçersiniz. Yok, bundan bir şey olmaz dersiniz onu belirli bir noktaya kadar koyarsınız.

NK1: (...) güvenli olan şey yani genellikle konfor alanımız deriz ya güvenli alan olarak güzel bozulmuyor bildiğimiz hocalar bildiğiniz ortam bildiğiniz kültür süreç devam ediyor.

CK6: (...) kendi üniversitesinde hangi akademisyenin hangi çalışmaları yaptığını yakından biliyor olacaktır. Ve büyük bir ihtimal ile onlarla deneyimi olacaktır. Dolayısıyla örgütsel DNA ile ilgili çalışma yapacağı zaman hangi arkadaşının bu konuda katkı yapabileceğini ve hangi arkadaşı ile ortak çalışma yapabileceğini bilir ama hiç kimseyi tanımadığı zaman tanımıyorsunuz.

Görüşme yapılan akademisyenlerin ifadeleri de kendileşmenin kurumsal düzeni, araştırma düzenini ve ortak araştırma yapacağınız kişiler gibi pek çok konuda nasıl hareket edeceğinizi bilmenizi sağlamaktadır. Bununla birlikte kurumsal olarak kazanılan bu düzen ve sabitlik kurumun ihtiyaçlarına cevap verirken yeni yüzyıl ihtiyaçları doğrultusunda üniversitelerin sahip olması gereken esneklik ve hız gibi konuları ile çatışmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2015).

Kurumsal Kültürü Korumak

Akademik kendileşmenin yaygın olarak kullanılmasının bir diğer nedeni ise bölümün sürekliliğini ve akademisyenlerin bölüme olan bağlılığını artırmaktır (Carlan, Lewis, & Dial, 2009; Monk, 2003). Aytekin (2011) akademisyenlerin hareketliliklerini Türkiye ve Kanada da görev yapan öğretim üyelerinin bireyci ve toplulukçu kültürleri açısından karşılaştırdığı bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada hareketliliği fiziksel ve psikolojik hareketlilik olmak üzere iki şekilde ele almıştır. Fiziksel hareketlilikte Kanadalı akademisyenlerin Türkiye'deki akademisyenlerden daha hareketli olduklarını bu durumun toplulukçu kültürün fiziksel hareket ile negatif ilişkide olduğu sonucundan kaynaklandığını belirtmektedir. Aynı zamanda psikolojik hareketlilik açısından da Türkiye'deki akademisyenlerin daha fazla kurumlarında kalmak istediklerini belirtmiştir. Çalışmamızda yer alan akademisyen görüşlerinde de yer aldığı gibi Türkiye'deki akademisyenler toplulukçu kültürün de etkisi ile kurumlarına daha fazla bağlılık duydukları ve daha fazla kurumlarında kalmayı tercih ettikleri söylenebilir.

SK2: (...) Fakat dışardan gelenin sınırlılığı şudur. Geldiği kültüre alışınca kadar o örgüt neyle ilgileniyor, ne üzerinde çalışma yapıyor, neye önem veriyor, şimdi oradaki ilişki ağını nedir, değerleri nedir. Bunları kavrayınca kadar bazen de bağlanan. Geçen gün bir arkadaşım, İlayet Hoca ile konuşuyoruz. Bizim fakültemizde erken emekli olanlara bakıyoruz, erken emekli olanların hemen hemen büyük çoğunluğu yuvada çoğunluğu yuvada çoğalanlar değil, dışardan gelenler.

SK2'nin görüşleri kendileşmiş akademisyenleri yuvada çoğalan olarak tanımlamakta ve gözlemleri sonucu kurumda yetişen akademisyenlerin daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiğini belirtmektedir. Kurumun iş garantisi sağlaması ve bunun karşılığında da akademisyenlerin örgütsel sadakat sunduğu psikolojik sözleşmeler klasik kariyer anlayışının uygulamaları olarak ifade edilebilir (Aytekin, 2011).

Akademik saygınlığı, mirası devam ettirmek

CK2: (...) Yaptığınız yer eğer nitelikli bir yer ise, doktoranızı tamamladığınız yer, orada kalmak onu sürdürmek sizin için avantajlı olabilir.

SK2: (...) Evet, evet erken emekli olanlara baktığımız zaman. 60 yaşına gelmeden. Bunların çoğu bu fakülteden mezunu ya da bu fakültede yüksek lisans, doktora yapmış öğretim görevleri değil, olmadığını görüyoruz. O zaman diyoruz ki kurumsal bağlılık gelişmemiş. Yani süresini doldurduktan sonra emekli olup gidiyor diye. Başka bir yerde çalışmak istiyor ya da işte emekli oluyor bir şekilde. Hâlbuki kurumda yetişenlere bakıyoruz onların bağlılıkları daha yüksek oluyor... Çünkü bir yanda özdeşleme de oluyor, kendi üniversitesi, fakültesi ile daha bir bağlılık düzeyi yüksek.

Mevcut bürokratik düzeni devam ettirmek

Akademik kendileşmenin belki e önemli nedenlerinden birisi de tarihi ve kültürel gelenekler olmaktadır. Üniversiteler çoğu zaman kendi mezunlarının iyi eğitildiğinden ve kurumun kültürünü ve geleneklerini anladıkları için mevcut adaylar içinden bölüme en uygun kişiler olduklarını düşünmektedirler. Kurumsal kültürü paylaşan örgütte yer alan süreçleri hâkim olan bu adaylar bürokratik düzeni devam ettirmekte ve akademik mirasa sahip çıkmaktadırlar (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015).

CK2: (...) Yani başınızdaki insanlar kısa yollardan bir şeyler elde ediyorlarsa diğerleri de ister istemez buna yönelebiliyorlar. O yayılabiliyor, yani bir şey gibi, salgın gibi bütün insanlarda yayılabiliyor. Herkes işin içine girdikten sonra, gerçeklikten de kopabiliyorlar yani yabancılaşabiliyorlar kendi alanlarına. Ne yazık ki Dünya’da da Türkiye’de de şu anda böyle bir dönemi yaşıyoruz.

CK2: (...) yani yetiştirdikleri birisi olabiliyor ve dolayısıyla akademinin özünde hep bir seçme bir öznellik vardır. Bu gerek yüksek lisans öğrenci seçiminde araştırma görevlileri seçiminde akademik kadroların belirlenmesinde dünyada da hep böyledir hep bir seçme vardır. Bu hep tartışılır hani derler ya mülakat varsa orada sadakat aranır diye yani biraz akademinin üniversitenin doğasında olan bir şey sadakatten ziyade biraz belirli aranan vasıflar vardır. Onlara sahip olup olmama aranır. Yani bu tipik bir kamu hizmeti gibi görünür ama süreç öyle işlemez ama biz bir memur gibi kamu hizmetini gerçekleştirmeniz tanımlanmış bir uzmanlık alanı gibi değil dolayısıyla buradaki herhangi bir kurumda ki kültürü benimsemiş onun çalışma temposuna anlayışını yakalamış insanları seçme amacı vardır oda ister istemez kişileri daha yakından tanıma anlamayı yönelik seçme mekanizmalarını devreye sokuyor.

Kendi kültürlerine en iyi uyum sağlayabileceklerin yine kendi mezunlarının olduğunun düşünülmesi

Akademik kendileşmenin oluşmasındaki bir diğer sebep ise bölümlerin var olan kültürlerine yine en iyi kendi öğrencilerinin uyum sağlayabileceklerinin düşünülmesidir. Farklı bir üniversiteden doktora eğitimini alımı ve farklı bakış açısından gelen bir kişinin üniversiteye uyum sağlayamayacağı yönünde düşünceleri bölümün kendi öğrencilerini tercih etmelerine neden olmaktadır. Katılımcıların görüşleri de bu düşünceleri destekler niteliktedir.

CK2: (...) Yani doğru insanı seçebiliyorsunuz ancak kendi çevrenizdeki insanı seçerken onu tanıırken belki de daha iyi özelliklere sahip olan başka yerden gelen insanları da kaçırabiliyorsunuz bu durumda.... dışardan gelen başvuruları tercih etme durumunuz olabiliyor yanılabilirsiniz de yanılma payım çok yüksektir. Ama aynı zamanda işte kendi yetiştirdiğiniz bildiğiniz insanı seçerken bir diğerinin hakkım olan şeyi engellemiş oluyorsunuz Buda bir muhasebe edilmesi gereken bir nokta öyle açmazları var.

CK4: (...) olumlu boyutta örgütü kültürü tanırıyorsunuz.

SK2: (...) Hâlbuki o çocuklar, o araştırma görevlileri, o yüksek lisans, doktora öğrenimi gördükleri yere, oranın bilimsel yaklaşımına alışıyorlar. Sonra gittikleri yerde o altyapıyı bulamadıklarında mutsuz oluyorlar.

Burada SK2 özellikle ülkemizde uygulanan ÖYP programına dikkat çekmiş ve öğrencilerin bu durumdan mağdur olduklarından bahsetmiştir. Saf kendileşmiş akademisyenin görüşüne

göre ÖYP ile doktora eğitimlerini köklü üniversitelerde olan akademisyenler daha sonra çalışmaya gittikleri üniversitede aynı araştırma kültürünü bulamadıkları için mutsuz olmaktadır. Bu duruma göre akademisyenlerin en iyi kendi yetiştikleri üniversitelere uyum sağladıkları görüşü (Padilla, 2008; Pan, 1993) yine klasik kariyer anlayışını destekleyen akademisyenin kurumlar üstü bir kariyer sermayesine sahip olmasının yerine kuruma bağlı yetenek ve yeterliklere sahip olması gerektiğini desteklemektedir (Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer, & Blonk, 2013; Kuijpers, Meijers, & Gundy, 2011).

Prestijli Üniversite Olması

Akademik kendileşme köklü üniversitelerin bir özelliği olarak durmaktadır (Berelson, 1960; Yamanoi, 2005). Köklü üniversiteler araştırma süreçlerini daha hızlı yürütmek ve oluşturdukları akademik kültürü korumak adına kendi mezunlarını almayı tercih etmektedirler. Hatta bunu sağlamak içinde kişiye özel kadro ilanları çıkararak sadece o kişilerin başvurabileceği pozisyonlar açmaktadırlar (Berelson, 1960). Yeni açılan üniversitelerdeki kendileşme oranı köklü üniversiteler kadar çok olmamaktadır. Bunun nedeni ise yeni üniversiteler akademik kadrolarını daha çok köklü üniversiteden mezun olan adaylar ile oluşturmaya çalışmaktadır. Aynı zamanda alanda söz sahibi olan hocalar yine bu köklü üniversitelerde çalışmaktadır ve yeni mezunlar bu hocaların alandaki sosyal çevresi sayesinde iş bulabilmektedir (Horta, Sato, & Yonezawa, 2011).

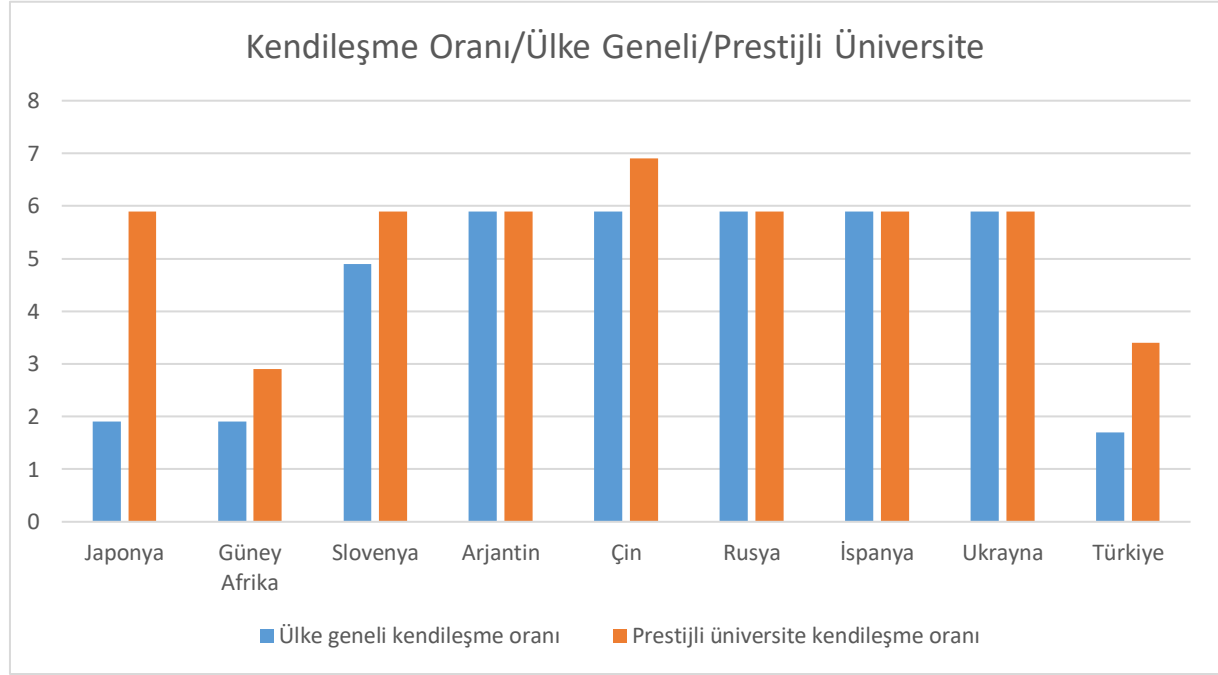
CK2: (...) Doktora yapılan yer büyük köklü bir üniversite ise orada çalışıyor olmak onun çeşitli avantajlar olabilir. Bu büyük şehirlerin olanaklarından yararlanma örneğin Ankara'da İstanbul'da olduğunuz zaman O üniversitelerin dışarıdaki iş alanları kamu kurumlarıyla bağlantısı gibi daha fazla olabiliyor dolayısıyla buralarda akademisyen sosyal statü hem de prestij açısından hem de çeşitli olanaklar açısından artıları olabiliyor oralarda kalmak bazen avantaj yaratabiliyor

CK4: (...) Prestijli üniversitelerde yine Türkiye açısından söylerseniz orada da şey çıkıyor Kendi yetiştirdiği akademisinin. Bu benim elimde büyü diye Ona kadro açmayı ön plana çıkıyor...Prestijli üniversitelerde daha fazla. Birde prestijli üniversitelerde şey var eleman geldiği zaman diğer üniversiteler arasında prestijli üniversiteler siz akademik çalışmayı yaptıysanız doktorayı bitirip zaman şey bulma kadro bulma pozitif bakışlar daha fazla çünkü o üniversitenin dil sorunu olmadığını bunlar istenen kriterler oluyor. Ama üniversiteler taşraya doğru gittiğiniz zaman prestijleri düşük üniversiteye gittiğiniz zaman bu ilişkiler biraz daha informal hale geliyor. Nitelikten çok başka değerler devreye girebiliyor.

MK3: (...) Alanı var almayı var. İyi üniversiteler alıyor. Hatta kendi mezununu başka bir yere gönderip orada denemen lazım. Max Weber en iyi öğrencisini doçentlikte yollamış ... bir şans vermek lazım.

CK4: (...) Prestijli üniversitelerde yine Türkiye açısından söylerseniz orada da şey çıkıyor Kendi yetiştirdiği akademisinin bu benim elimde büyü diye Ona kadro açmayı ön plana çıkıyor.

Aynı zamanda köklü üniversiteler doktora mezunları ile diğer kurulan üniversitelere de kaynak sağladığı ve onların kuruluşunda da kendi ekolünden öğrenciler yer aldığı için o ülkede akademik kendileşmenin yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015).



Şekil 25. Ülke Geneli kendileşme oranı/Prestijli üniversite kendileşme oranı

Altbach, Yudkevich ve Rumbley'in (2015) çalışmalarında yapmış oldukları anket sonuçlarına Türkiye Eğitim Yönetimi alanı gerçek verileri eklenerek oluşturulmuştur. Kendileşme oranı ülke genelinde ne kadardır? ve Prestijli üniversitelerde ne kadardır? sorularına verilen yanıtlardan oluşmaktadır. 1: kendileşmenin olmadığını, 7: kendileşmenin oldukça yaygın olduğunu ifade etmektedir.

Akademik Olarak Kendini Yetersiz Hissediyorsa

Akademik kariyerin başlangıcında akademisyenler kendi yollarını bulma noktasında zorluklar ile karşılaşmaktadırlar. Özellikle kariyerin 5 ila 7. yılları arasında araştırma, öğretim ve topluma hizmet konularında yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadıklarını düşünmektedirler (Austin, 2010). Kariyerlerinde belirli bir bilgi birikimini sağlayıncaya kadar takıldıkları konularda danışabilecekleri birilerinin olmasını isterler. Akademisyenler açısından danışman hocası ile aynı yerde çalışıyor olmak hala bir öğrenci gibi takıldığı yerde soru sorma imkânı sağlayacaktır (Fowler & O'Gorman, 2005).

MK2: (...) eğer kendinizi yetersiz hissediyorsanız bulunduğunuz tarafta aynı hocaların desteğini alarak ilerlemekte bir avantaj haline geliyor.

CK6: (...) Benim danışmanın bu konuda bana yol gösterici olmadı. Doktora sürecinde herhangi bir makale yaşamadım. Gerek makale gerek bildiri ve kitap olarak. Sadece tezim için araştırma yaptım. Doktora sürecim Milli eğitimde olduğu için araştırma görevliliğinden uzak olduğum için Doktora yaşantım boyunca yeterince araştırma yapamamıştım. Sadece doktora tezim için araştırma yaptım. Ciddi bir deneyim eksikim var.

MK2: (...) diğer taraftan daha yolun başındaysanız kendinizi yavaş yavaş şekillendiriyorsanız ve becerilerinizi geliştirme sürecinde iseniz o zaman sizden daha kıdemli ya da daha tecrübeli kişilerin de iyi çalışma eğilimine gidiyorsunuz.

Kariyerlerinin başlangıcında olan akademisyenlerin ciddi bir danışmalık desteğine ihtiyaç duymaktadır (Austin, Sorcinelli, & McDaniels, 2007; Bozeman & Gaughan, 2011). Katılımcılarında ifadelerinde belirttikleri gibi birde doktora eğitimi alan kişi üniversite dışından doktora sürecini tamamlamış ve yeterince araştırma yapmamış ise üniversitedeki yaşantı ve işleyişi hakkında pek çok konuda bilgi eksikliğine sahiptirler. Akademi dünyasında danışman desteği alan akademisyenlerin kendi yeterliklerini fark etmeleri noktasında daha avantajlı olmaktadır (Gardiner, Archer, Curtis, & Stitt, 2007). MK3 bu durumu “*Eğer ben olmasaydım asistanım ilk kongre sunumunda bacaklarının titremesinden sunumu tamamlayamazdı.*” şeklindeki ifadesi akademisyen adaylarının danışman desteği ile daha fazla cesaret bulduklarını söylemektedirler.

Kurumsallaşma Sürecindeki Yeni Üniversiteler

Yeni açılan üniversiteler kurumsallaşmak için bir süre kendi mezunlarını istihdam etmek isteyeceklerdir. Büyümekte olan yükseköğretim sistemlerinde akademik kendileşme üniversitelerin kurumsal kimlik kazanmaları için doğal bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Ancak belirli bir yükseköğretim sistemi belirli olgunluğa gelmiş Japonya gibi bazı ülkelerde halen yüksek oranda akademik kendileşme bulunmaktadır (Horta, Sato, & Yonezawa, 2011).

SK2: (...) Çünkü orada bilimsel ortamı aradık yok. Orada daha çok filmsel işler vardı. Şimdi giderek tabii ki oralarda da öyle Öğretim üyelerinin sayısı arttıkça orada şimdi yeni kişiler yetiştirildikçe yüksek lisans, doktora programları açıldıkça tabii ki oralarda giderek kurumsallaşılıyor. Ama bizim gittiğimizde, bir yüksek öğretmen okulu olmaktan yeni dönüşmüştü. Daha henüz o havayı taşıyordu yani bilimsel bir hava yoktu.

Yeni oluşan bölümler alanda kendileri de söz sahibi olabilmek için kendi ekollerini oluşturmak istemektedirler. Bunu yapmanın en kolay yolu ise kendi yetiştirdikleri öğrencileri istihdam ederek kurumsal kültürün oluşmasını sağlamaktadırlar.

CK5: (...) Yetiştirdiğim insanın kendi üniversitemizde kalmasını isterim. İlelebet bizler bu hayatta kalmayacağız. Bizden sonraki neslin bizim ekolumuzu devam ettirmesi gerekir. Kendi ekolumuzda öğrenci yetiştirmek istiyorum kendi ekolumuzün devamı olsun. Örneğin

yıllarca ..., ekolleri vardı eğitim yönetiminde artık ekolünden de söz etmek mümkün ve bunun devamlılığı için kendi yetiştirdiğim öğrencilerin kendi bölümlerinde çalışmalarını tercih ederim.

Tüm bu kurumsallaşma süreci belirli bir aşamaya kadar kurumun yararına olup kurumsal kimlik kazanmak adına olumlu değerlendirilmektedir. Ancak belirli bir doygunluğa ulaştıktan sonra bölüm hala dışarı kapalı olarak devam etmek isterse bu sefer kurumsal esnekliğini ve hızını kaybetmeye başlamaktadır (Massengale & Sage, 1982).

Akademik Olarak Serbest Bir İşgücü Piyasasının Oluşmamasından

Akademik olarak uluslararası bir bakış açısına sahip olmayan, akademisyen maaşlarının sabit olduğu ve kurumsal itibarın henüz gelişmediği piyasalarda akademik kendileşme daha fazla görülmektedir (Cruz-Castro & Sanz-Mene'nde, 2010). İş gücü piyasalarının gelişmemiş olması akademisyenlere kurumlar arası geçişi cazip hale getirmemektedir. Akademisyenlerin gelişmemiş iş piyasalarda çalışması devlet memuru statüsünde olmasına neden olmaktadır (Balyer & Ömür, 2018). Çünkü üniversiteler kurumsal ve ekonomik anlamda bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı zamanda bu piyasalarda farklı kurumlarda iş arayan akademisyenler kendi bölümlerinde istenmeyen kişiler olduğu için yer değişikliği talep ettikleri düşünülmektedir. Bu nedenle akademik olarak terfi etmek ve işe alınmak için sosyal ağlar informal ilişkiler daha önemli olmaktadır (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015).

MK3: (...) Bu anlamda da üniversiteler farklılaşsa insanlar daha iyi tercih yapabilir ama farklılaşma yok Hepsi birbirine benzediği için üniversitenin fiziki koşulları zaten birbirine benziyor.....Genel olarak olumlu bir bakış açısı sergilememek ile beraber bu uygulamayı konforlu bulmaktadırlar.

CK2: (...) bunu tercih edenler olabiliyor ama bu tam bir seçim meselesi Türkiye'deki bu süreçler kişinin kendi iradesinden ziyade biraz tekrar ettiğim gibi başında söylediğim gibi ben bir fırsatları değerlendirme şeklinde olduğu için bu özelliklere göre karar verilmiyor çoğunlukla yani biraz öne çıkan Fırsatları göre değerlendiriyor insanlar.

Atama ve yükseltme kriterlerinde liyakatin olmayışını ilana çıkan özelleştirilmiş kadro ilamları ile görmekteyiz. Akademisyen alımlarında açık rekabet söz konusu gibi açılan pek çok ilanın kişiye özel olması akademisyenlerin o ilanlara başvurmamasına ve akademik kendileşmenin yaygınlaşmasına sebep olmaktadır (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015). Her ne kadar üniversiteler en iyi adayı istihdam etmek isteseler de zaman enerji ve finansman açısından kendileri için en uygun adayı tercih etme eğilimdedirler. Dışarıdan gelecek bir aday ile yaşayacakları belirsizlikten kaçınarak kurum kültürünü devam ettirebilecek bulunduğu akademik ortama rahatlıkla uyum sağlayabilecek ve akademik mirası devredebilecek en uygun kişilerin kendi mezunları olduğunu düşünmektedirler. En iyi

öğrencileri kendilerinin yetiştirdiğini düşünen köklü üniversitelerde akademik kendileşme daha fazla görülmektedir (Burris, 2004). Aynı zamanda yeni açılan üniversiteler hem kendi ekollerini oluşturmak adına hem de köklü üniversiteleri taklit ettikleri için onlarda kendi mezunlarını işe almayı tercih etmektedirler. Akademik kendileşmenin Türkiye bağlamında görüşme yapılan hocalar ekseninde sebeplerinin değerlendirmesi Tablo27’de verilmiştir.

Tablo 27. *Akademik Kendileşmenin Sebepleri*

Akademik Kendileşmenin Sebepleri
▪ Atama ve yükseltme kriterlerinin liyakat olmadan yapılması ▪ Zaman, enerji ve finansman kaynaklarından tasarruf etme ▪ En iyi öğretim üyelerini kendilerinin yetiştirdiği inancı ▪ Riskten kaçınma ▪ Kurumsal kültürü korumak ▪ Akademik saygınlığı, akademik mirası devam ettirmek ▪ Mevcut bürokratik düzeni devam ettirmek ▪ Kendi kültürlerine en iyi uyum sağlayabileceklerin yine kendi mezunlarının olduğunun düşünülmesi ▪ Prestijli üniversite olması ▪ Akademik olarak kendini yetersiz hissediyorsa ▪ Kurumsallaşma sürecindeki yeni üniversiteler ise ▪ Akademik olarak serbest bir işgücü piyasasının oluşmamasından

4.1.6.2. Akademik Kendileşmenin Sonuçları

Akademik kendileşmenin Türkiye bağlamında görüşme yapılan hocalar ekseninde sebeplerinin değerlendirmesi Tablo28’de verilmiştir.

Tablo 28. *Akademik Kendileşmenin Sonuçları*

Akademik Kendileşmenin Sonuçları
▪ <i>Yukarı Doğru İlerleme (CK-1/MK-1)*</i> ▪ <i>Çeşitlilik ve Farklılığın Azalmasına (MK-1/NK-1)</i> ▪ <i>Standartlaşma-Aynılaşma vs Çok Kültürlülük- Farklı Bakış Açıları (CK-3/MK-1)</i> ▪ <i>Hareketsizlik (CK-1/MK-1/NK-1)</i> ▪ <i>Dışardan Gelecek Adaylara Şans Tanımama (CK-1)</i> ▪ <i>Bilgi Körelmesi (Durgunluk) (SK-1)</i>

-
- *Hammaliye Kısmı (SK-1)*
 - *Kurumsallaşma (SK-1)*
 - *Yuvada Çoğalma / Aynı Ekolün Devamı ((SK-2/MK-3/NK-1)*
 - *Daha Az Üretim (SK-1/MK-2)*
 - *Danışmanın Gölgesinde Kalma (CK-1/MK-1/NK-1)*
 - *Evin Danasından Öküz Olmaz / Hakkını Savunamaz (SK-3/ CK-3/MK-3)*
 - *Kısır Döngü (CK-7/MK-3)*
-

**SK: Saf Kendileşmiş, CK: Çakılı Kadro, MK: Mobil Kendileşmiş, NK: Kendileşmemiş*

Yukarı Doğru İlerleme

Klasik kariyer anlayışında dikey ışıın demeti olarak tabir edilen bireylerin kariyerlerini aynı kurum içinde hiyerarşik ilerleme yolu ile kadro derece aldıkları kariyer basamakları yukarı doğru ilerleme şeklinde ifade edilmektedir. Bu yönü ile klasik kariyer anlayışına yakın duran akademik kendileşme, örgütler arası ya da örgüt içi yatay hareket yerine dikey hareketi desteklemektedir. Doktora mezunu olduğu bir üniversitede atama ve yükselme bekleyen bir akademisyen kadro alabilmek için sıra gelmesini ve kadronun boşalmasını beklemektedir. Akademik kendileşmenin kuruma bağlı olarak hareket etmesine neden olan bu sonuç akademisyenin kariyer sürecini sadece bağlı olduğu üniversite ile sınırlamaktadır.

MK1: (...) Çok sık görülüyor. Nedeni alttan yükseltme kadroyu biz bunun için açtık başkasının gelmesini istemiyoruz diyor. Çünkü öğrencisin. Git... üniversitesine oradaki hocalar en kıdemli hocanın öğrencisi.

CK4: (...) Nitelik iyiye iyi etkiler ama genel anlamda kendi mezunları bizim köyden olsun mantığı ile yaklaştığınız zaman üretkenliğine çok bakan yok. Bilimsel üretkenliğine mesela şimdi akademik kongrelere geliyoruz ama son dönemde bu durumda akademik teşvik almak için yapılan bir uygulama olmaya başladı. Klasik bizim master doktora ve yukarı doğru basamaklardaki kriterleri tamamlamak için geliyoruz.

Çeşitlilik ve Farklılığın Azalmasına

Akademik kendileşme literatürde aynı zamanda içten beslenme olarak da kullanılmaktadır. Gerek üniversitelerin bu alanda en iyi öğrenciyi biz yetiştiririz iddiası gerekse zaman ve enerji kaybı olmasın diye üniversiteler kadrolarını kendi yetiştirdikleri öğrenciler ile oluşturmayı tercih etmektedirler. Üniversitelerin kendi öğrencileri ile beslenmeyi tercih ettikleri bu durum küreselleşmenin etkisi ile uluslararası bir yapı kazanması gereken üniversiteleri olumsuz etkilemektedir. Küreselleşme ve uluslararasılaşmadan en fazla etkilenen kurum üniversitelerdir (Morrow & Torres, 2000). Dünya çapında meydana gelen bu sosyal, politik ve ekonomik değişimlere hükümetlerin uyum sağlaması için üniversitelerin desteğine ihtiyaçları vardır (Altbach, Reisberg, & Rumbley, 2009).

Uluslararasılaşma dediğimiz zaman dış dünyaya kapalı sadece kendi içinden beslenmeyi tercih eden akademik kendileşme uygulamasının üniversiteler için sorun yaratacağı tahmin edilmektedir. Uluslararasılaşma ile üniversitelere; çeşitlilik, akademik özgürlük, kurumsal özerklik gibi birçok kavram giriş yapmıştır (Karataş Acer & Güçlü, 2014).

Akademik kendileşme ile kendi doktora mezunu öğrencilerini istihdam eden bir bölümün kurumsal çeşitlilik ve farklılığı azaltarak tek tip aynı ekolden gelen insanların olduğu bir yer haline gelmesi beklenmektedir. Kurumsal olarak çeşitliliğin azaltılması üniversitelerin uluslararasılaşmasında kurumu olumsuz yönde etkileyecek bir akademik kendileşme sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Standartlaşma-Aynılaşma vs Çok Kültürlülük- Farklı Bakış Açıları

Akademik kendileşme üniversitelerde aynı ekolden gelen öğrenci yetiştirmek isteyen ve bu ekolün kurumsal bir kültür olarak yerleşmesini isteyen bölümler için kullanılan bir yöntemdir.

CK5: (...) Yetiştirdiğim insanın kendi üniversitemizde kalmasını isterim. İlelebet bizler bu hayatta kalmayacağız. Bizden sonraki neslin bizim ekolumuzu devam ettirmesi gerekir. Kendi ekolumuzda öğrenci yetiştirmek isti yorum kendi ekolumuzün devamı olsun. Örneğin yıllarca ..., ekolleri vardı eğitim yönetiminde artık ekolünden de söz etmek mümkün ve bunun devamlılığı için kendi yetiştirdiğim öğrencilerin kendi bölümlerinde çalışmalarını tercih ederim.

Üniversiteler kendi öğrencilerini istihdam ederek kendi araştırma yöntem ve tekniklerini benimsemiş o bölümün akademik mirasını devam ettirecek kişiler ile çalışmış olmaktadırlar. Bu durum yeni kurulan kurumlarda kurumsallaşma ve kurum kültürü oluşturma açısından olumlu görünmesine karşın bölümlerin aynılaşma sorununu gündeme getirmektedir. Bir yandan karmaşık küresel ve çok kültürlü bir yapı haline dönüşen toplumlarda oldukça farklı yeteneklere sahip işgücüne ihtiyaç duyulurken diğer yandan akademik kendileşme ile üniversiteler dışarı kapalı kurumlar haline gelmektedir.

Farklı kültürlerden gelmiş, farklı bilgi ve becerilere sahip akademisyenlerin olması bölümlerde çeşitliliği sağlayacaktır. Araştırma yapma ve bilimin özünde akademik özgürlük ve farklı bakış açılarına sahip olmak yer almaktadır. Yeni bir bilgi üretebilmek için yeni fikir ve bakış açılarına açık olmak gerekir. Akademik kendileşme bölümlerde çeşitliliğin azalmasına bölümün standartlaşmasına ve homojenleşmesine neden olmaktadır (Stier J. , 2004).

CK1: (...) Bir diğer nokta bir yazar söyle söylüyor “bilim insanı disiplinlerin uçlarında gezen insanlardan çıkıyor.”Yani bugün felsefeci diye bir şey çok saçma. Biz bunu hala

kullanıyoruz sosyolog mesela filozof mesela. Hayır, öyle bir şey yok eğitim yönetimi alanı ile uğraşıyorsunuz Sosyolojiden sözelimi felsefeden psikolojiden antropolojiden Hatta Edebiyattan beslenmek zorundasınız. Farklı alanlardan beslenmek o alanlarda iştigal etmek o alanlar da temayüz etmek zorundasınız. İşte aslında biz o inbreeding meselesini daha buradan başlıyoruz. Yani biz mesela eğitim yönetimi yetiştiriyoruz. Ben bunu da kabul etmiyorum.

Hareketsizlik

Akademik kendileşme öğretim üyeliğine yeni başlayan akademisyenler için akademik kariyerde nasıl bir yol izlediklerinin belirleyicisi konumundadır (Moore, 2005). Saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin kariyerlerine hareketsiz olarak başlamış olmaları onlara konformist bir durum sergileyerek kariyerlerinin kalan kısımlarında da daha hareketsiz bir kariyer süreci tercih ettiklerini gözlemlemekteyiz (Bozzon, Murgia, Poggio, & Rapetti, 2017; Bedeian, Cavazos, Hunt, & Jauch, 2010).

CK1: (...) Biz genelde biraz böyle konformist bir yapımız olduğu için yani yerimizden çok kımıldamayı sevmeyiz.... Bugün Amerika'daki bir öğretim üyesi sunum yapmak için rahatlıkla kongreye gelirken çok kendi ülkesindeymiş gibi kendini hissederken biz yurt dışında bir kongreye giderken aynı bu çapta bir kongreye giderken aynı rahatlığı sergileyemiyoruz.

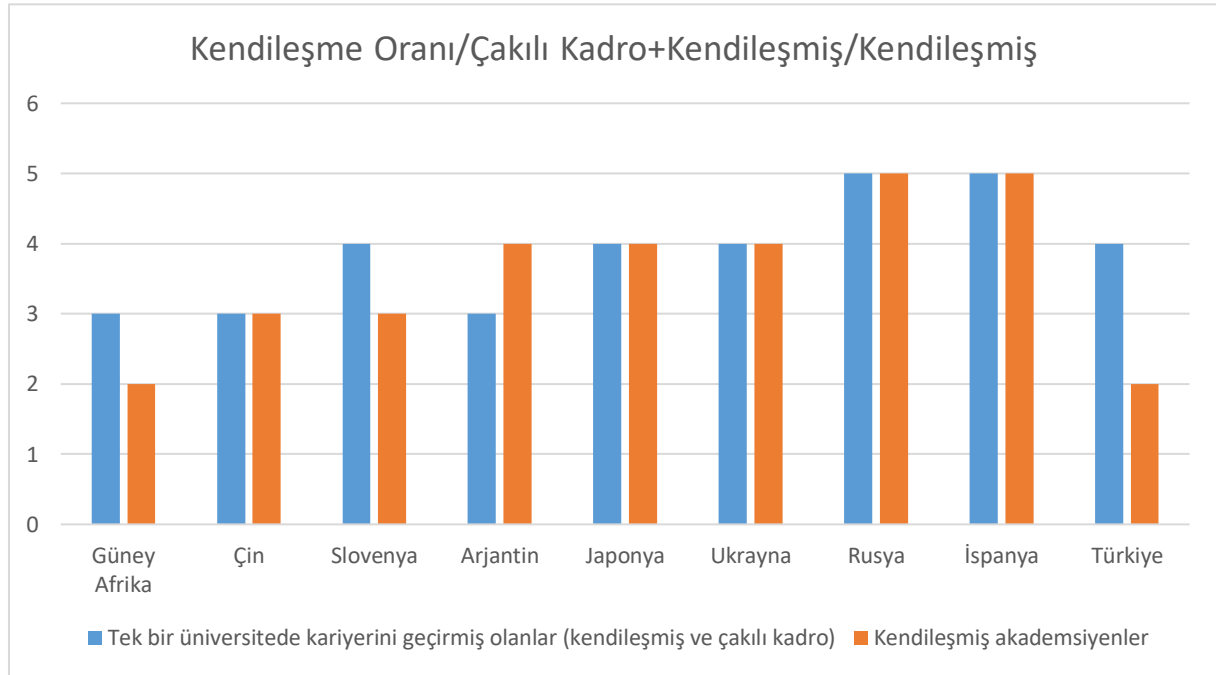
Bunu yanı sıra mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlerin doktora süreçlerinde ya da kariyerlerinin ilk yıllarında farklı kurum kültürlerini deneyimlemiş olmaları onlara kariyerleri boyunca sahip oldukları bu sosyal ağı kullanma ve hareketliliklere devam etme özelliği kazandırmaktadır.

NK1: (...) Hatta tanıdığım Küba'da yönetimde olan bir kimya alanında hocamız vardı MIT de kendisi kimya bölümünde bana dedi ki ... ben üç yılda bir çıkıyorum üç yılda bir yurtdışına gidiyorum araştırma yapıyorum geliyorum ve ve bir ayağınızın farklı bir grupla çalışıyor olması O sizi besleyen bir süreç olmaya başlıyor çokta kolay değil tabi maddi manevi. Hadi bir kadro var ben oraya gittim diyemiyorsunuz değişim programları var. Erasmus'u doğru kullanırsak o bizim için çok büyük bir lüks mesela üniversiteden ücretli ücretsiz izin olabilir.

NK1: (...) 2000 yılında ISATT denilen benimde şu an yönetim kurulunda olduğum büyük organizasyonda tanışma fırsatım oldu. 2001'de ilk bildirimi sundum Uluslararası ve oda benim bir yan alan kariyerim gibi oldu.

Katılımcıların görüşlerine baktığımız zaman çakılı kadro bir akademisyenin daha fazla güvenli alanda kalmayı tercih ettiği ve yurt dışı hareketlilik konusunda daha çekingen tavırları olduğunu görürken kendileşmemiş akademisyenin doktora sürecinde yurt dışına çıkarak kurmuş olduğu sosyal ağ ve kongre kültürünü kariyeri boyunca bir yan kariyer gibi gerçekleştirildiğini görmekteyiz. Bu bağlamda doktora süreci ve doktora sonrası akademisyenlerin hareketlilik göstermesinin onların kariyerlerinde olumlu etki yaratarak kariyerleri boyunca kazanmış oldukları bu davranışları kariyerleri ile birlikte kendilerini yenilemek için kullanacaklarını söyleyebiliriz. Diğer yandan kendileşmenin sağladığı

konforlu alan akademisyenlere yeni yerlere gitme ve yeni kişiler ile tanışma noktasında engel olmaktadır.



Şekil 26. Çakılı kadro + kendileşmiş akademisyen ile kendileşmiş akademisyen oranı

Altbach, Yudkevich ve Rumbley'in (2015) çalışmalarında yapmış oldukları anket sonuçlarına Türkiye Eğitim Yönetimi alanı gerçek verileri eklenerek oluşturulmuştur. 1: durumun olmadığını, 5: durumun oldukça yaygın olduğunu ifade etmektedir.

Dışarıdan gelebilecek Adaylara Şans Tanımama

Akademik kendileşme bölümlerin kendi öğrencilerini almak için açmış oldukları özelleştirilmiş kadro ilanları nedeniyle alabilecekleri daha iyi adayların önüne geçmiş olmaktadır. Türkiye'de doktora eğitimi iki şekilde yapılmaktadır. Bir kısmı üniversitede asistan olarak çalışırken doktorasını tamamlamakta iken diğer grup üniversite dışından doktora eğitimini tamamlamaktadır. Üniversiteler öncelikli olarak kendi kadrosunda asistan olarak bekleyen akademisyen adayları var ise onları kadroya alarak eritmeyi tercih etmektedirler.

MK2: (...) Olmaması hepimizin tercihi. Ama birde realiteye baktığımız zaman dediğim gibi kurumların kendi içinde kendi doktora mezunlarına bir an önce yükseltip farklı açılardan kazanç sağlama eğilimi var. Uzun bir bekleme listeleri var. Dışardan farklı adayların bu bekleyen kişilerin önüne geçmesi bir nevi ne diyelim iç dinamikleri riske ediyor. O noktada da ben bunları biraz makul görüyorum ama tekrar söylüyorum keşke olmasam herkes hak ettiği ile CV si ile yarışabilse tabii ki ideali bu.

MK2'nin de belirttiği gibi Türkiye de bu akademik pozisyonlara öncelikli olarak üniversitede asistan olarak görev yapan kişilerin kadro alma hakkı olduğu düşünülmektedir.

Albatch ve diğerlerinin (2015) dokuz ülkede yapmış oldukları araştırmada ülkelere sorulan “Açılan akademik kadro ilanlarının hangi sıklıkla bir “kurgu” olduğunu düşünüyorsunuz? Sorusuna ülkelerin yanıtları şu şekildedir:

Tablo 29. *Ulusal yüksek öğretim uzmanlarının gerçek uygulamalara karşı resmi prosedürler hakkındaki görüşleri*

Açık rekabetin ne sıklıkla bir "kurgu" olduğu (1 - hiç sık değil, 5 - çok sık)								
	Arjantin	Çin	Japonya	Rusya	Slovenya	Güney Afrika	İspanya	Ukrayna
Lütfen açık bir rekabetin ne sıklıkla "kurgu" olduğunu belirtin.	4	1	3	5	5	1	4	4

(Altbach, Yudkevich, & Rumbley, Academic inbreeding: local challenge, global problem, 2015)

Afrika ve Çin haricinde diğer ülkelerin açılan kadro ilanlarını çoğunlukla bir kurgu olarak değerlendirdiklerini söylenebilir. Resmi şekilde olan atama ve yükseltme yönergesi ile kişiye özel açılan kadro ilanlarında kişiler kendilerinin hiçbir şansı olmadığını düşünerek genellikle bu kadrolara başvurmamaktadırlar. Bu durum ise üniversitenin bildiği, tanıdığı ya da birileri tarafından referans olunmuş adaylar ile kadroları oluşturduklarını işaret etmektedir. Bu durum ise dışarıdan olası üniversite için avantaj sağlayabilecek bir akademisyenin o üniversitede kadro almasını engellemektedir.

Bilgi Körelmesi (Durgunluk)

Akademik kendileşmenin en önemli olumsuz sonuçlarından bir tanesi kurumsal düzeyde bilginin körelmesine, durgunluğa ve kurumun çağın gerisinde kalmasına neden olmasıdır (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015). Bu bağlamda katılımcıların ifadeleri de bu durumu destekler niteliktedir:

MK2: (...) bunun tabii kemikleşmiş yapılar üniversitelerde durgunluğa, verimin düşmesine, ilişkilerin bozulmasına neden oluyor. Bu her açıdan yararlı olacaktır. Biz de alanda öğretim

üyeleri olarak ben daha önce milli eğitim de okul yöneticilerinin rotasyona tabi tutulmasına ilişkin olarak komisyon çalışmalarında görüş belirtmiş bir insanım. Okul müdürleri öğretmenler rotasyona uğruyorsa öğretim üyelerinin de rotasyona uğramasına ben bir sakınca görmüyorum.

Bölümde akademik kendileşme sonucu durgunluk oluşmasının nedeni akademik kendileşmiş bölümlerin içe dönük yapısından kaynaklanmaktadır. Kendileşmiş akademisyenler daha fazla yakınlarındaki akademisyenler ile iletişim halinde oldukları için düşünce kalıplarını yenileyememektedirler (Horta, Veloso, & Grediaga, 2010; Pelz & Andrews, 1966; Velho & Krige, 1984). Dışarıdan katılacak bir akademisyen bölüme yeni fikirler getirerek birimin dışarı ile bilgi alışverişinde bulunmasına yardımcı olacaktır. Dış dünya ile bilgi değişiminde bulunan bölüm çağı gerisinde kalmayacaktır (Horta, Veloso, & Grediaga, 2010). Kendileşmiş akademisyenler kurumsal düzeni koruma eğiliminde oldukları için kurumun gelişmesine çok az düzeyde katkı sunmaktadırlar (Smythe & Smythe, 1944). Kendileşmenin sebep olduğu katı, esnek olmayan yapı bölümlerin bir süre sonra “zihin hapishanelerine” dönüşebilme riskinden bahsetmektedir. Esnekliğini kaybetmiş bir kurum etrafında yaşanan değişim ve dönüşümlere uyum sağlamayacaktır (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015).

Hammaliye Kısmı

Akademik kendileşmenin oluşum nedenlerinden bir tanesi de doktora sürecinde başlayan usta-çırak ilişkisinin doktora sonrasında da devam ettirilmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum danışan için kariyerinin başında ve kendini yetersiz hissediyorsa ve akademik kariyerde nasıl bir yol izleyeceğini bilemediği dönemde avantaj haline gelmektedir (Austin, 2010; Fowler & O'Gorman, 2005). Diğer taraftan danışman açısından değerlendirildiği zaman kendi araştırma yöntem ve tarzı ile yetişmiş birinin yanında olması işlerin daha kolay ve hızlı ilerleyeceği anlamına gelmektedir. Bu durum saf kendileşmiş akademisyen tarafından da akademik kariyerin başında olan bir kişinin tecrübe eksiği olduğu ve işlerin angarya olan kısmı kıdemi az olanların yüklenmesi gerektiği yönündedir. Daha tecrübeli akademisyenlerin yapılan araştırmalarda tecrübe ve yorum kısmında kendilerine ihtiyaç duyulacağını belirtmektedirler:

SK1: (...) Bunu tabii ki yaşayacaklardır yani yardımcı doçent olduğunda doçent olduğunda benim burada olduğum süre içerisinde onlar benim öğrencilerim. Sağ olsunlar onlar da hep bunu bilerek hareket ederler. Profesör bile olsalar ki ben de hep böyleydim. Benim hocam da buradayken akademik yetkiniz ne olursa olsun o bizim hocamızdı. Avantaj ve dezavantajları nedir? Tabii ki doktora yapan üniversiteden başka bir üniversitede çalışma yapmak biraz daha özgür hareket etmek anlamına gelebilir. Daha kolay kendisini ifade edebilir diye düşünüyorum ama ikisinin de olumlu yönleri var olumsuz yönleri var. Yani

doktoranı bitirdikten sonra atanmışsınız bir doktor öğretim üyesi olarak hocanız ve bildiğiniz düşünüyordur ama hocanız yanınızdaysa her zaman öğrenci olarak sorma imkânımız vardır tartışma imkânımız vardır bunu da bir avantaj olarak görmek lazım...beraber çalışma yapıyoruz bu öğrenci için de tabii ki bir onur hocası ile birlikte yayın yapabilmesi

SK1: (...) Örnek olarak ifade etmek gerekirse tabii ki gençlerden fazla işin angarya kısmıyla uğraşırken deneyimli olan hocalar da örnek oluyor kendilerini çalışmayı tamamlama anlamında katkıda bulunuyorlar diyebiliriz.

MK2: (...) Aslında çok olumsuz etkiler hocam bir en başta sizin danışmanınız ya da sizin dersinize gelmiş hocalar hala size öğrenci ya da bir asistan gözüyle görüp hala size kaba tabir ile iş yaptırmak kendi işini paslanma eğiliminde olurlar. Buda sizin kendi başınıza kendi ayaklarınızın üzerinde durma ve üretim yapmanızı zorlaştırır çok büyük bir handikaptır.

Türkiye bağlamında usta çırak ilişkisinin akademik unvanı ne olur ise olsun korunmaya devam ettiği belirtilmektedir. Bu durum ise danışmanı ile aynı yerde çalışan kişiler için halen asistan gibi hareket etmesine sebep olmaktadır. Aynı zamanda kendileşmiş akademisyenlerin kendileşmemiş akademisyenlere oranla bölümde daha fazla iş ve ders yüklerinin olduğu belirtilmektedir (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015).

Kurumsallaşma

Akademik kendileşmenin olumlu sonuçlarından bir tanesi de örgütün kurumsallaşma sürecini hızlandırmasıdır. Araştırmalar kendileşmenin kurumsal geleneklerin korunması, devam ettirilmesi ve istikrarını sağladığı için örgütün kurumsallaşmasına katkı sağladığını belirtmektedir (Pan, 1993; Padilla, 2008). Özellikle yeni kurulan üniversitelerde oluşturulmak istenen kurumsal kimlik kendileşmiş akademisyenler aracılığı ile çok daha hızlı gerçekleşmektedir. Kurumsallaşma sürecinde akademik kendileşme yeni kurulan üniversite ve bölümlerde başlangıçta iyi olur iken ilerleyen zamanlarda kurumun körleşmesine sebep olacaktır. Bu durumu MK3 şu şekilde ifade etmektedir:

MK3: (...) Değişmesi iyi bir şey. Kominal bir yaklaşım var. Biz orayı ele geçirdik. Kimseyi almayalım. Benzer siyasi görüşlere göre kadrolaşma oluyor ve üniversitelerin ideolojik bir rengi oluyor. Onun dışındakileri pek barındırmak istemiyorlar. Bu da Üniversitenin doğasına aykırı bir şey. Üniversitede çeşitlilik olur. Üniversitede farklılık olur. Üniversite her çeşit adam ile çalışır. Oradan öğreneceğin şeyler vardır. Eğer üniversitenin aradığı akademik yeterlikleri taşıyorsan onun dışındaki kriterleri pek ciddiye almamak lazım.

Yuvada Çoğalma / Aynı Ekolün Devamı

“Yuvada Çoğalma” terimi görüşme yapılan saf kendileşmiş akademisyenler tarafından kullanılmakta ve kendileşme sürecine olumlu bir anlam katma çabası taşımaktadır. Saf kendileşmiş akademisyenler yuvada çoğalan akademisyenlerin daha fazla örgütsel bağlılık sergilediğini ifade etmektedir (Blau P. M., 1973). Kurumsal aidiyet, aynı kurum kültürünün

devam etmesi kendileşmiş akademisyenler açısından önemli olduğu için yuvada çoğalan akademisyenlerin bölümdeki kişileri tanıyıp olmasını avantaj olarak değerlendirmektedirler:

SK2: (...) Şimdi bir yuvada çoğalma var bir de kendi dışardan gelme var. ... dışardan gelenin sınırlılığı şudur. Geldiği kültüre alışınca kadar o örgüt neyle ilgileniyor, ne üzerinde çalışma yapıyor, neye önem veriyor, şimdi oradaki ilişki ağını nedir, değerleri nedir. Bunları kavrayınca kadar bazen de örgütsel bağlılık ile ilgili geçen gün bir arkadaşla, Hoca ile konuşuyoruz. Bizim fakültemizde erken emekli olanlara bakıyoruz, erken emekli olanların hemen hemen büyük çoğunluğu yuvada çoğunluğu yuvada çoğalanlar değil, dışardan gelenler.

Daha az dış deneyimi olan kendileşmiş akademisyenler akademik anlamda daha dar bir bakış açısına sahip olacaklardır (McNeely, 1932). Sınırlı bir bakış açısı ve esneklik kendileşmiş akademisyenler kendileşmemiş akademisyenlere oranla daha az yaratıcı ve yenilikçi olmasına neden olur (Pelz & Andrews, 1966). Bu durum kayırılan bu akademisyenlerin danışmanlarının fikirlerini tekrar üretmelerinden ve dar bir bakış açısına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Eisenberg & Wells, 2000). Aynı ekolün devamı olan kendileşmiş akademisyenler ile ilgili yapılan çalışmalarda ulusal referanslarda daha az yer aldıkları belirtilmektedir (Eells & Cleveland, 1935).

SK2: (...) O bakımdan oda yuvada çoğalmanın bir sorunu oluşturmadı. İşte bu 50 maddelerle; 35. Maddelerle, öyp'lerle ne yapıyor, öğrenciler alınıyor, yetiştiriliyor başka üniversiteler adına. Sonra diyor ki git diyor, kendine nerede iş bulursan bul git diyor. Hâlbuki o çocuklar, o araştırma görevlileri, o yüksek lisans, doktora öğrenimi gördükleri yere, oranın bilimsel yaklaşımına alışıyorlar. Sonra gittikleri yerde o altyapıyı bulamadıklarında mutsuz oluyorlar. ... Şimdi giderek tabii ki oralarda da öyle öğretim üyelerinin sayısı arttıkça orada yeni kişiler yetiştirildikçe yüksek lisans, doktora programları açıldıkça tabii ki oralarda giderek kurumsallaşıyor.

Daha Az üretim

Akademik kendileşme üniversitelerde öğretim ve araştırma kalitesini azaltmaktadır (Godehot & Louvet, 2008). Inanc & Tuncer'in (2011) Türkiye'de dört teknik eğitim fakültesinde yapmış olduğu çalışmada akademik kendileşmiş akademisyenlerin h-indexlerinin kendileşmemiş akademisyenlerden düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı şekilde (Soler, 2001) ülke çapında yapmış olduğu çalışmada kendileşmiş akademisyenlerin yayın sayıları ve atıf yüzdeleri bakımından kendileşmemiş akademisyenlerden daha az üretken oldukları sonucuna ulaşmıştır. Alanda yapılan pek çok çalışma akademik kendileşmenin bilimsel üretkenliği olumsuz etkilediğini gösterirken (Dutton, 1980; Eells & Cleveland, 1935; Hargens & Farr, 1973; Pan, 1993; Miller, 1918) bazı araştırmacılar bir etkisinin olmadığı (McGee, 1960; Wyer & Conrad, 1984) sonucuna ulaşmıştır. Bilimsel üretkenlik açısından kendileşmiş akademisyenlerin neden

kendileşmemiş akademisyenlere oranla daha az üretim yaptığı ile ilgili katılımcıların görüşleri:

MK2: (...) bu konudaki yayınlarda öne çıkan şeyin kendileşme süreci yaşayan yani doktorasını özellikle aldı üniversitede çalışmaya devam eden kişilerin farklı bir kurum kültürü görmeden doktor öğretim üyesi doçent ve prof olabildiğini. Ama ne diyelim peerlarıyla yani kendi meslek gruplarında ki meslektaşlarıyla karşılaştıklarını inbreeding süreçlerine takılmamışlara göre biraz daha az üretim yaptıklarını ortaya koyuyor hocam... Benim etrafımdaki kendi kurumundaki doktorasını burada yapan yurtdışına hiç gitmemiş eğitim ya da araştırma amaçlı gitmemiş arkadaşların diğerlerine oranla biraz daha geriden geldiğini söyleyebilirim.

MK3: (...) Şimdi birbirine benzeyen adamlar bir süre sonra kendini tekrar eder. Kendi mezunları kişi rolünü oynayamaz. Dolayısıyla da kendine verilen unvanları kullanamaz. Hocasının yanında olmaz. Bu ya çatışmayı doğurur. Özerkliğini kazanmak adına çatışmayı doğurur. Yan da çok bağıl bir kişilik oluşur.

Katılımcıların görüşlerine göre kendileşmiş akademisyenlerin çok fazla özerkliği olmadığından bağıl kişiliklerin oluşması ve bu durumunda bilimsel üretkenliği etkilemesi söz konusu olmaktadır. Hargens & Farr (1973) SSCI'li yayınlardan topladıkları verilerin ile yapmış oldukları regresyon analizinde akademik kendileşmenin nicel ve nitel açıdan bilimsel üretkenliği olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Danışmanın Gölgesinde Kalma

Yapılan çalışmalarda kendileşmiş akademisyenlerin kendileşmemiş akademisyenlere oranla daha düşük üretkenlikte olduğu iddia edilmektedir. Üniversitelerin kendi öğrencilerini işe alırken en iyi öğrencilerini istihdam ettikleri düşünüldüğünde daha az üretken olmaları çelişki yaratmaktadır. Bu durumu (Marwell, 1974); üniversitelerin en iyi öğrencilerini işe aldıklarını ve bu akademisyenlerin kariyerlerinin başlangıcında dışardaki akademisyenlere göre daha yüksek üretkenlik göstermelerine karşın kariyerlerinin ilerleyen süreçlerinde aynı performansını sergilemediklerini ileri sürmektedir. Bu durumun nedeni olarak da danışmanlarından bağımsız hareket edemedikleri için üretkenliklerinin düştüğünü belirtmektedir. Bu nedenle akademik kendileşme karşılaştırmalarında kariyer basamaklarına göre karşılaştırma yapılmasının daha sağlıklı olacağını ifade etmektedir (Marwell, 1974). Katılımcılar ile yapılan görüşmeler de akademisyenlerinin danışmanlarının gölgesinde kaldığı sürece bağımsız hareket edemeyecekleri yönündedir.

MK1: (...) Diyelim ki ben senin hocamın senin yüksek lisansını ben yaptırmışım doktoranı ben yaptırmışım yardımcı doçentliğinde ben varım doçentlik jürinde ben varım profesörlük jürinde ben varım. Yani artık senin bana challenge etmen mümkün değil belki de etsen kadroyu alamama riski ile karşılaşacaksın. Dolayısıyla ona göre hizalanmış olacaksın.

CK3: (...) hep böyle danışmanımızın gölgesinde altında yani doçentliğinize alsanız bile ya senin danışmanın şöyle gibi sen şunu öğrencisi değil misin gibi itham ediliyor. Yani böyle biraz bağımsız davranmak biraz zorlaşıyor gözlemlediğim kadarıyla ben öyle bir deneyime

sahip değilim. Ama yani işte bir konferansa varsa danışmanımızla birlikte bildiri hazırlıyorsunuz bir yayın yapılacaksa yine benzer ekiple çalışıyorsunuz. O yüzden yani çok benim tercih etmeyeceğim süreçler çok bağımlı kalıyorsunuz çünkü o kadar yıllardır birlikte zaman geçirdiğimiz için bilmiyorum belki de bir minnet duygusu işin içine giriyor.

NK2: (...) Şimdi o ayrı bir şey. Orada hani öğretim üyeleri sizin hocalarınız orada siz bir yerde ast üst ilişkileri gibi hiyerarşik bir yapı oluşabilir. Bu belki bir ölçüde baskı oluşturabilir. Yani size meydan okuma yaratıcılığınızı ve yenilikçiliğinizi daha çok kullanma, atılımcı olmanızın, girişimci olmamızın önünde frenleyici olabilir.

Kendileşmiş akademisyenlerin danışmanlarının bulunduğu ortamda kendilerini ispat etmeleri ve bağımsız olarak çalışmaları dışarıdan gelen akademisyenlere göre daha zorlayıcı olmaktadır (Blanke, 1999).

Hakkını Savunamaz

Akademik kendileşme terfi süreçlerinde de etkili olmaktadır. Kendileşmiş akademisyenler kendileşmemiş akademisyenlere göre terfi almak için çok daha fazla süre beklemektedirler (Eells & Cleveland, 1935). Ayrıca kendileşmiş akademisyenlerin ekonomik ve profesyonel açıdan otoriteler tarafından kabulü diğer meslektaşlarına oranla daha geç olmaktadır (Reeves, Henry, Kelly, Klein, & Russell, 1933).

MK2: (...) en sık yaşanan şeydir bir tartışma ortamı olduğunda herhangi bir idari mevzuda karşınızdaki kişi sizin hocanız ise çoğunlukla itiraz edemezsiniz sesinizi çıkaramazsınız. Ama doktoranızı yaptıktan sonra farklı bir kuruma gider gitmez öğretim üyesisinizdir. Herkes size ona göre bir saygı gösterir. Ona göre iş ister ben yeri gelir haklı olduğunuz noktada sesiniz rahatlıkla çıkarabilirsiniz.

Gerek kültürel öğeler gerekse duyulan minnet duyguları nedeni ile danışmanlarınızın yanında kendinizi çok fazla ifade edemeyebilirsiniz. Kültürel olarak “Bana bir harf öğretenin kırk yıl kölesi olurum” gibi zihinsel yargılara sahip bir toplumuz. Bunlar göz önüne alındığında hem astlar üstüne karşı çok fazla sesini çıkaramazken üstler de aslarından aynı şekilde saygı beklemektedir.

SK1: (...) Nasıl etkilendiğini derken tabi evde yetişen dana hesabı hocanız oradaysa siz Prof. da olsanız tabii ki ikinci planda kalmak mecburiyetindesiniz. Bunu tabii ki yaşayacaklardır yani yardımcı doçent olduğunda doçent olduğunda benim burada olduğum süre içerisinde onlar benim öğrencilerim sağ olsunlar onlar da hep bunu bilerek hareket ederler profesör bile olsalar ki ben de hep böyleydim benim hocam da buradayken akademik yetkiniz ne olursa olsun o bizim hocamızdı.

MK2: (...) sürekli bu bizim öğrencimiz söylemi hiçbir zaman onların gözünde doçent da olsanız profesör de olsanız doğru düzgün yol kat edememiş olmanız o ayrı bir zihni bariyerdir.

SK2: (...) ve ama tabi yuvada büyüyenlerin sorunları nelerdir? Oda şudur yuvada çoğaldığınız zaman, oradakilerin hepsi sizin hocanız. Sizden kıdemli, sizden büyük onlara tabii ki saygı konusunda, insan ilişkileri boyutunda, saygı konusunda kusuru etmemek gerekiyor. En azından onlar bekliyorlar öğrencisi olduğunuz için. Hatta ben kendi fakültemde yönetici oldum. Kendi hocamla iletişim kurarken ona göre iletişim kuruyordum. Ben buranın yöneticisiyim gibi bir şey düşünemiyorsun. Kaba bir tabir ile bizim İbrahim Ethem Başaran hocamız vardı. Halen sağ şu anda hocamız. O derdi halk diliyle; “Hiçbir

buzağı kendi ahırında öküz olamaz”. Yani onun dikkat çekmek istediği noktada, sizin öğrenciliğiniz burada, yüksek lisansınız burada, doktoranız burada. Siz ne zaman burada hoca olabilirsiniz, ancak bizler gittikten sonra. O anlamda söylüyordu.

MK3: (...) Şimdi birbirine benzeyen adamlar bir süre sonra kendini tekrar eder. Kendi mezunları kişi rolünü oynayamaz. Evin danasından öküz olmaz.

CK6: (...) “evin danasından öküz olmaz” aynı toplumda kendinizi ne kadar geliştirirseniz geliştirin hep size kendi öğrencileri gözü ile bakarlar.

Katılımcılar çoğunlukla akademik kendileşmenin bulunduğu ortamda hangi kariyer basamağında olursanız olun hep öğrenci kalacağınız yönündedir. Bu durum akademisyen için zihinsel bariyer oluştururken kendini ifade etmesi ve bağımsız olarak yapmak istediği araştırmalar için de engel teşkil etmektedir.

Kısır Döngü

Kendileşmiş fakültelerde bilgi değişim sıklığı daha fazla olarak kurum içi süreçlerde gerçekleşmektedir. Diğer akademisyenlere göre yerel ve daha fazla kurumsal bağlılıklarının olduğu düşünülen kendileşmiş akademisyenler dışardaki akademisyenlere oranla daha içe dönük etkiler bırakmaktadırlar. Bu durum ise kurumsal itibar ve tanınırlık açısından bölümlere zarar vermektedir (Blau P. M., 1973). Bridgeland (1982) kendi mezunlarını işe almanın kurumsal itibara zarar vereceğini belirtmektedir (Pan, 1993).

Kendileşmiş akademisyenler yapılan çalışmalarda örgüte has yöntemleri ve yerel sosyal ağları tercih etmektedirler (Sivak & Yudkevich, 2012). Brezilya’da kendileşmiş akademisyenlerin ulusal yayınlarının fazla olduğu ve araştırmaların çoğunlukla yerel olduğu belirtilmektedir (Velho & Krige, 1984). Kendileşme akademisyenlerde gerek ulusal gerekse kurumsal düzeyde daha içe dönük bir yapı ve kendi sosyal ağlarından beslenmeye teşvik etmektedir.

CK2: (...) ama bazen de tutuculuk da olabiliyor kendi içinde kapanıp kalma dışarda çeşitliliğe kapanma gibi bir şeyde olabiliyor yani böyle bir şey olabiliyor.

CK3: (...) Ya ben onları şöyle görüyorum. İşte doktora yaparken de araştırma görevlisi olup da orada devam eden arkadaşlara bakıyorum. Yayınları hep aynı kişilerle farklı ekiplere dâhil olmuyorlar ya da olamıyorlar. Hep aynı çevrede dönüyorlar ben biraz o yüzden onu sıkıntılı görüyorum.

Katılımcıların görüşleri de yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Kendileşmiş akademisyenler daha kurum içi süreçler ile ilgilenip kurum içi bilgi alışverişinde bulunmaktadır (Horta, 2013; Horta, Veloso, & Grediaga, 2010; Pelz & Andrews, 1966; Sivak & Yudkevich, 2012; Velho & Krige, 1984). Bu durum kendileşmiş akademisyenlerin bilgi alışverişimde bulunduğu kişilerin sürekli kurum içinden kimseler olduğunu göstermektedir. Üniversite dışındaki kişiler ile ortak proje ve araştırmaları daha az

olmaktadır genellikle ortak yayınları kurum içindeki kişiler ile yapmaktadırlar (McNeely, 1932).

SK1: Tabi bu tercih genellikle kendi öğrencilerimizle çalışıyoruz. Burada da ciddi problemler var. Yani kendi öğrencilerimizle derken doktorasını benimle yapmış olan arkadaşlar anlamında doktoradan bir yayın çıkarma mecburiyeti var bizde başka üniversitelerde de var sanıyorum bu anlamda kendilerine yardımcı olmaya çalışıyorum. Yine tez konularını ile ilgili bildiri sunmalarını istiyorum.

SK2: bize ışık tutan, bize örnek olan hocalarımız vardı. İşte onla içerisinde benim kendi hocam Prof. Mahmut Âdem. En çok İbrahim Etem Başaran ikinci kişi olarak. Efendim Ziya Bursalı hocalar, Kaymaz hocalar, İlhan Akın hocalar. Birçok hocalarımız vardı, onların tuttuğu ışık, onların yapmış olduğu yayınlar.

Katılımcılara yöneltilmiş olduğumuz “*Bilgiyi hangi kaynaklardan elde ediyorsunuz? ve kimlerle paylaşıyorsunuz?*” sorusuna kendileşmiş akademisyenlerin yukarıda vermiş olduğu yanıtlara baktığımız zaman onların daha fazla kurumsal düzeyde paylaşımlarda bulunduklarını görmekteyiz.

CK3: (...) uluslararası çalışma açısından sıkıntılı görüyorum hep aynı konular ve benzer araştırmacılar birlikte çalışıyor ekipler çok fazla değişmiyor

CK3: (...) Buda bence bir kısır döngü ye dönüşüyor bir süre sonra hep aynı ekip ile çalışmak yani farklı insanlarla çalışamıyorlar bireysel çok az yayınlar oluyor. O yüzden bence ben sıkıntılı buluyorum açıkçası. Çokta desteklemiyorum diyebilirim.

CK3: (...) İşte dediğim gibi hep aynı ekiple çalışmak işte danışmanından bağımsız araştırma yapamamak her şeyini danışmanına sorma ihtiyacı hissetmek eğer biraz öyle danışmanı da baskıcı ise gibi yani böyle benzer konular üzerinde dönmek sürekli hem etkili oluyor maalesef ki.

Yukarıda yer alan kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin görüşleri de kendileşmiş fakültelerin daha çok kendi içlerinde iletişim halinde oldukları yönündedir. Sürekli kendi içinde iletişimde olan akademisyenlerin yeni fikirler ve yeni projeler üretmesi bulunduğu kısır döngüden çıkması oldukça güç bir durumdur (Horta, Veloso, & Grediaga, 2010; Pelz & Andrews, 1966; Velho & Krige, 1984).

Latin Amerika’da Meksika ve Brezilya’da kendileşmiş akademisyenler ile bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre Brezilya Üniversitesi’ndeki 41 yayının referansları incelenmiştir. Yapılan çalışmada ziraat bölümüne ait bu yayınların çoğunlukla ulusal düzeyde çalışmalar olduğu ve atıfların genellikle aynı üniversitedeki akademisyenler tarafından yapıldığı yönündedir (Velho & Krige, 1984).

Kendileşmemiş akademisyenlerin bilgi paylaşımı ile ilgili soruya verdikleri yanıtlara bakıldığı zaman:

NK1: (...) Bekliyorum ki rektörlük bana hemen kadro açar. Ama baktım beni başkent üniversitesine önerdiler. Dekanımız çağırdı. Bu dedi ki yurtdışında uygulanan bir model doktoraı bitirdikten sonra kendi mezunumuzu devam ettirmeye çok sıcak bakmıyoruz niye

mi çünkü şu ana kadar bizimle beş yıldır buradasınız gidin farklı uygulamaları görün iyi üniversitelerde eğitim alın gelin.

NK1: (...) farklı uygulamaları görmek adına farklı bir yere gitmeyi tercih ederdim. Güvenli olan şey yani genellikle konfor alanımız deriz ya güvenli alan olarak güzel bozulmuyor. Bildiğimiz hocalar bildiğiniz ortam bildiğiniz kültür süreç devam ediyor. Ama en azından hani belli bir süreliğine biraz şeyin dışına çıkıp 1-2 yılda olsa farklı bir uygulamayı görüp, gelmek bence çok daha faydalı olur diye düşünüyorum.

NK1: (...) Yani beslenme kısmında hani akademik inbreeding diyorlar. Beslenme kısmında bir kısır döngü ye giriyorlar üretim ve araştırma konusu bulmakta sıkıntı çekmeye başlayabiliyorlar. Çünkü hep aynı konular etrafında dönen grup beraberler. Hâlbuki birazcık daha şey çıktığında birkaç adım geriye gittiğinde daha iyi beslenebilir diye ama kapı açıldıysa da tabii ki o fırsatı kaçırıyor.

Kendileşmemiş akademisyenlerin görüşleri sürekli aynı ortam ve aynı kişiler ile birlikte olmanın bir kısır döngü yaratacağı ve hiç olmaz ise arada bir kısa süreli yer değişiklikleri yaparak akademisyenlerin kendini beslemeleri gerektiğini vurgulamaktadırlar.

4.1.6.3. Akademik Kültür/Kariyer Kültürü

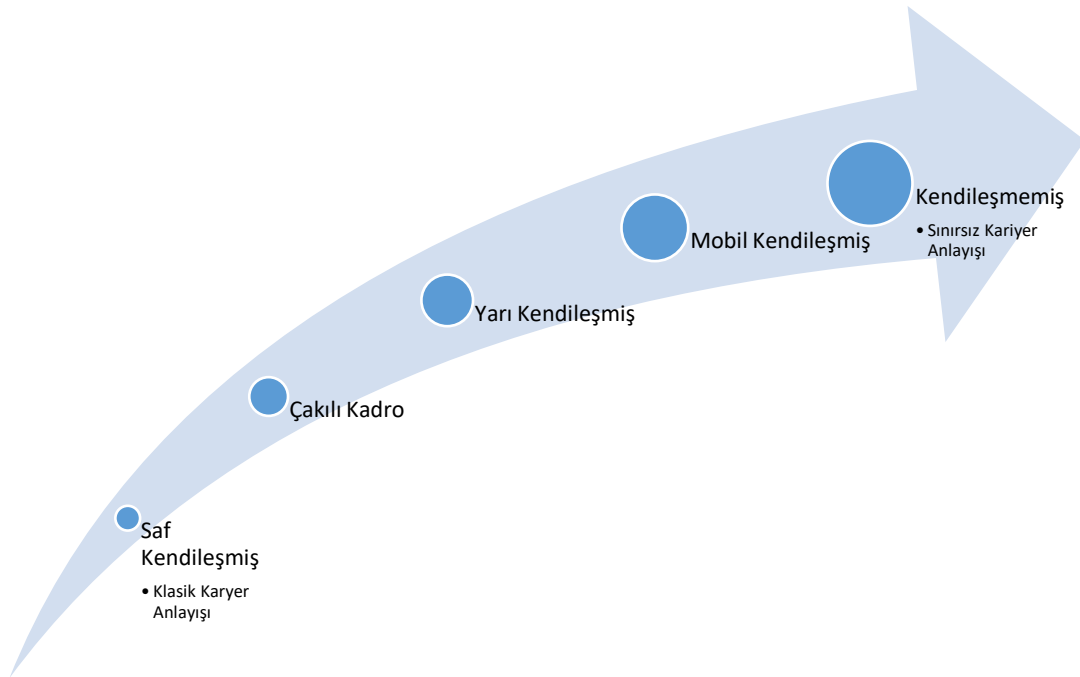
Akademik kendileşme kültürel açıdan iki şekilde değerlendirilebilir. İlk olarak akademisyenler sahip oldukları kendileşme kategorilerine göre bir kariyer kültürünü benimsemektedir. Kültür ile ilgili ikinci durum ise toplumsal kültürün kariyer süreçlerini etkileyip etkilemediği yönündedir. Nasıl ki akademik kariyere başlamış oldukları ilk yıllardaki alışkanlıklar tüm kariyerleri boyunca devam etmektedir. Görüşme yapılan akademisyenlerin ifadelerine baktığımız zaman özellikle doktora sürecinde ve hemen sonrasında ziyaretçi araştırma görevlisi olarak yurt dışına çıkanlar (MK2), uluslararası bir kongrede sunum yaparak kendine sosyal sermaye sağlayanlar (NK1) kariyerleri boyunca sağlamış oldukları bu bağlantıları devam ettirdiklerini görmekteyiz. Aynı şekilde kariyerlerine doktora yaptığı üniversitede başlayan (SK1, SK2) ya da ilk kadro bulunduğu üniversitede (CK1, CK2, CK3, CK4, CK5, CK6) tüm kariyerini geçiren akademisyenlerin ise kariyerleri boyunca konfor alanlarını terk etmek istemediklerini ve kariyere başlamış oldukları şekilde bu kariyere devam ettiklerini görmekteyiz.

Hofstede'nin (2001) çalışmasına göre Türkiye toplulukçu kültüre sahip bir ülkedir. Kültürel açıdan bu durum değerlendirildiği zaman Türkiye'de ağırlıklı olarak hareketsiz (SK, CK) akademisyenlerin yer alması bu akademisyenlerin daha fazla örgüt odaklı olması beklenen bir durumdur. Aytekin (2011) yapmış olduğu araştırma da Türkiye ve Kanada da yaşayan akademisyenleri kariyer hareketliliği açısından karşılaştırmıştır. Kanada daha bireyci bir toplum kültürüne sahip iken Türkiye'nin toplulukçu kültür özelliği ile kariyer hareketlilikleri

arasında bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan araştırmada iki önemli sonuç elde edilmiştir. Bunlardan birincisi ülkelerin kültür açısından homojen olmadığı ve kültür ile ilgili ölçümlerin bireysel düzeyde yapılması gerektiğidir. İkinci ve bizim araştırmamız ile benzerlik gösteren sonuç ise kültürün kariyer hareketliliğini etkilediği ve yatay toplulukçu kültürün örgütlerinde kalmayı tercih ettiklerini ve dolayısıyla düşük fiziksel hareketliliğe sahip olduklarını göstermektedir.

4.1.7. Nitel Araştırma Bulgularına Yönelik Genel Değerlendirme

Sınırsız kariyer anlayışı yüksek kariyer hareketliliği ile tanımlanmaktadır (Arthur & Rousseau, 1996). Akademik kendileşme en genel anlamı ile akademisyenlerin doktora yaptığı üniversitede akademik kariyerlerini geçirmesi anlamına gelmektedir. Horta'nın (2010) yapmış olduğu “*Saf kendileşmiş (inbreed), Çakılı Kadro (adherent), Yarı-kendileşmiş (silver-corded), Mobil kendileşmiş (mobile inbreed) ve kendileşmemiş (non-inbreed)*” şeklindeki beş akademik kendileşme kategorisi yer almaktadır. Bu kategoriler en hareketsiz akademisyenden (saf kendileşmiş: tüm kariyerini doktora yaptığı üniversitede geçiren) en hareketli akademisyene (kendileşmemiş: kariyeri boyunca 2 ya da daha fazla üniversitede çalışmış) doğru sıralanmaktadır. Klasik kariyer anlayışından sınırsız kariyer anlayışına geçişte etkili olan kariyer hareketliliği kendileşme kategorilerinde de aynı etkiyi göstermektedir.



Şekil 27. Klasik kariyer anlayışından sınırsız kariyer anlayışına doğru artan kariyer hareketliliği

Kariyer gelişimi bireylerin özgür iradeleri ve seçimleri doğrultusunda her zaman gerçekleşmemektedir. Kariyer engelleri olarak tabir ettiğimiz bireyin kendi iradesinden kaynaklanmayan bazı çevresel etkenler kariyeri ile ilgili hareketliliği ve gelişimi etkilemektedir (Ituma & Simpson, 2009). Kariyer engelleri olarak iyi bir danışman bulmak (Friedman & Krackhardt, 1997); Eğitim imkânı (Gomez, ve diğerleri, 2001); Sosyal

sermayenin yetersizliği (Braddock & McPartland, 1987) ve Kayırmacılık (Hsieh & Kleiner, 2001) gösterilmektedir.

Şekil 27’de tasvir edildiği gibi kendileşmemiş ve mobil kendileşmiş akademisyenler daha fazla kariyer hareketliliğinde bulunmaları nedeni ile sınırsız kariyer anlayışına yakın bulunurken saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenler klasik kariyer anlayışının özelliklerini taşımaktadır. Araştırmamızda çıkan nitel analizlerin alt kategorilerinde de kariyer anlayışları ile akademik kendileşme arasındaki benzerlikler birbirini destekler nitelikte çıkmıştır.

4.2. Nicel Veri Analizi Sonuçlarına Dayalı Bulgular ve Yorumlar

Nicel analiz sonuçları bilimsel üretkenlik göstergesi olarak belirlenen değişkenler başlıkları altında incelenecektir. Her bir başlıkta üç alt bölümden oluşmaktadır. Öncelikli olarak araştırma problemleri belirtilmektedir. Ardından problem cümlesi için uygun olan regresyon modelinin hangisi olması gerektiğine karar verebilmek için model uyum analizleri yapılmaktadır. Üçüncü kısımda ise belirlenen sıfır değer ağırlıklı genelleştirilmiş regresyon modelinin analizi ve bulgularına yer verilmektedir. Bilimsel üretkenlik göstergeleri ile ilgili elde edile sonuçlar nicel bulguların son bölümünde birleştirilmiş özet tablo ile sunulmakta ve bulgular bu tablo altında tartışılmaktadır.

4.2.1. h-İndeks

h-İndeks bilimsel üretkenlik göstergesinde “*2.a. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme kategorileri ile unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden h-İndeksi anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?*” problem cümlesinin bulguları incelenmektedir.

h-İndeks Model Uyum Analizleri

Hangi modelin 2.a araştırma problemi için uygun olduğunu belirlemek için regresyon modelleri karşılaştırma tabloları, tahmini değer ile artık değerlerin karşılaştırıldığı Lowess ve Cook’sD kategori tahmin şekillerine yer verilmiştir.

Tablo 30. *h*_indeks verilerinin Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=483)

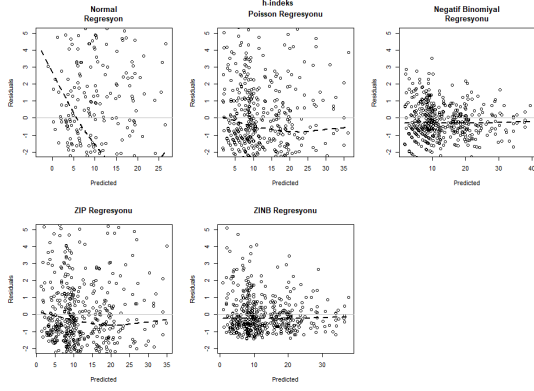
	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB		
				Count	Logit	Count	Logit
H-index	Coefficients (Standart Errors)						
Intercept	6.09*** (0.66)	-0.31*** (0.06)	-0.31*** (0.09)	-0.32*** (0.07)	-9.90*** (2.24)	-0.34*** (0.09)	-24.93 (1539.42)
Erkek	0.99* (0.39)	0.16*** (0.04)	0.17** (0.06)	0.16*** (0.04)	-0.22 (0.70)	0.17*** (0.05)	0.04 (0.79)
Çakılı Kadro^a	-1.61*** (0.45)	-0.21*** (0.05)	-0.19** (0.06)	-0.19*** (0.05)	1.11 (0.94)	-0.18** (0.06)	1.01 (1.05)
Kendileşmemiş^a	-1.43 (0.54)	-0.16*** (0.05)	-0.14* (0.07)	-0.13** (0.05)	1.86 (1.30)	-0.12 (0.07)	2.53 (1.51)
Görev	0.24 (0.37)	0.03 (0.04)	0.04 (0.07)	0.05 (0.04)	1.36 (1.19)	0.05 (0.05)	1.43 (1.31)
Deneyim Süresi	-0.05 (0.03)	-0.06*** (0.00)	-0.06*** (0.00)	-0.06*** (0.00)	0.01 (0.06)	-0.06*** (0.00)	0.02 (0.06)
Hareketlilik	1.19** (0.45)	0.16*** (0.04)	0.13* (0.06)	0.16*** (0.04)	0.99 (0.77)	0.14* (0.06)	1.32 (0.86)
Ar_Gor^b	-5.20*** (0.84)	-0.66*** (0.13)	-0.64*** (0.15)	-0.39** (0.13)	5.23** (1.82)	-0.37* (0.16)	20.11 (1539.43)
Ogret_Gor^b	-4.80*** (0.77)	0.61*** (0.11)	-0.62*** (0.13)	-0.56*** (0.11)	2.98 (1.97)	0.57*** (0.13)	17.58 (1539.43)
Dr_Ogr_Uyesi^b	-3.19*** (0.49)	-0.34*** (0.05)	-0.34*** (0.07)	-0.32*** (0.05)	1.03 (1.60)	-0.31*** (0.06)	15.37 (1539.43)
Prof.^b	4.22*** (0.58)	0.39*** (0.05)	0.40*** (0.07)	0.38*** (0.05)	-0.08 (1.58)	0.40*** (0.07)	13.78 (1539.43)
Likelihood							
Log Likelihood	-1350	-1326	-1268	-1297		-1255	
Model df	12	11	12	22		23	
Fit Measures							
AIC	2678	2634	2530	2602		2521	
AIC weigth	0.00	0.00	0.04	0.00		0.96	
BIC	2728	2680	2580	2694		2620	

Note. Normal: Model artıkların normal dağıldığı varsayımı ile maksimum likelihood kestirimi yapılmıştır.

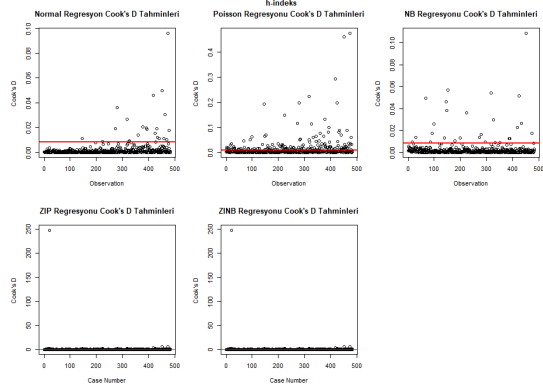
NB: Negatif binomiyal; ZI: Sıfır-yığılmalı. AIC: Akaike bilgi kriteri; BIC: Bayesian bilgi kriteri.

a. Referans kategorisi Saf Kendileşmiş akademisyenler

b. Referans kategorisi Araştırma Görevlileri olarak alınmıştır.



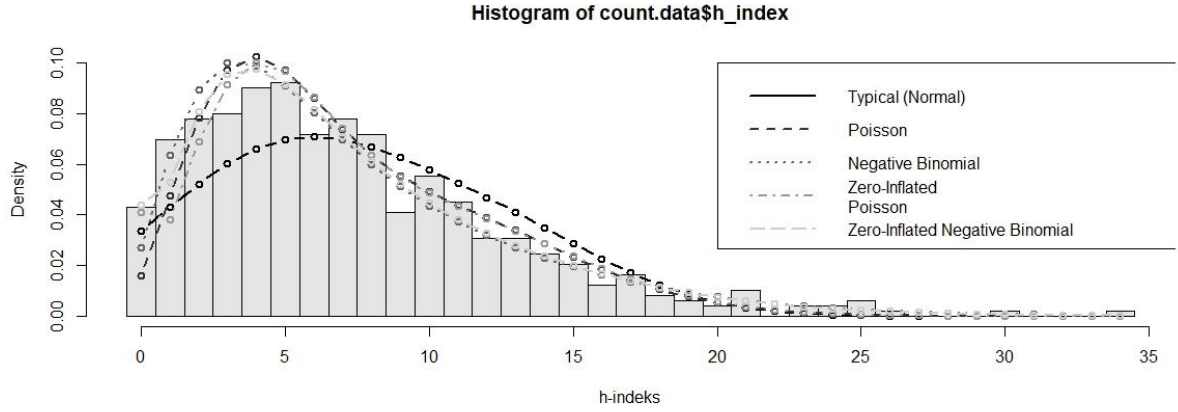
Şekil 28. H-indeks verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler lowess çizgileridir.



Şekil 29. h-indeks verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.

Normal regresyon modellerinde artık değerler (residuals) normal dağılım göstermektedir. H-indeks bağımlı değişkende Şekil28'e bakıldığı zaman açıkça normal dağılım göstermediği görülmektedir. Şekil28'de ise artıklar ile tahmini değerlerin grafiklerine yer verilmiştir. Bu değerlerin arasında bir ilişki olmadığı için LOWESS çizgilerinin yatay ve sıfıra yakın olması beklenmektedir (Trexler & Travis, 1993). Şekil28'de normal regresyon grafiğine bakıldığı zaman LOWESS çizgisi aşağı indikçe hafif bir örüntü oluşmaktadır. Diğer modellerin grafikleri incelendiği zaman hepsinde yatay LOWESS çizgisi görülmekte ve NB modelinin en düşük artık aralığına sahip olduğu söylenebilir.

Cook's D grafiklerinin verildiği Şekil29 incelendiği zaman en düşük etki değerlerinin NB modelini ($D \leq 4/n$) göstermektedir. Aynı zamanda AIC ve BIC değerlerinden elde edilen şekil (Şekil30) ve tablolarda (Tablo30) yer almaktadır. Şekil30'da h-indekse ait yoğunluk histogram grafiğine yer verilmiştir. Grafikte diğer tüm modellerin histogram ile örtüşen bir şekil oluşturdukları görülürken normal regresyon modelinin histogram grafiğinin altında kaldığı ve model ile fit etmediğini görmekteyiz. Tablo31'de ise gerçek ve modellere ait tahmini verilerin yer aldığı tabloya yer verilmektedir. Bu tabloda incelendiği zaman gerçek verileri tahmin etme de normal modelin başarılı olmadığı yönündedir. Diğer modellerde ise en yakın tahminleri NB ve ZINB modelleri yapmaktadır. Hangi modelin en uygun olduğuna dair son olarak Tablo 30'dan AIC, BIC, Likelihood ve AICw değerleri incelendiği zaman da en düşük değerlerin NB ve ZINB e ait olduğu görülmektedir. Gösterim kolaylığı nedeni ile h-indeks bağımlı değişkeni Negatif Binomiyal regresyonu uygulanarak anlatılacaktır.



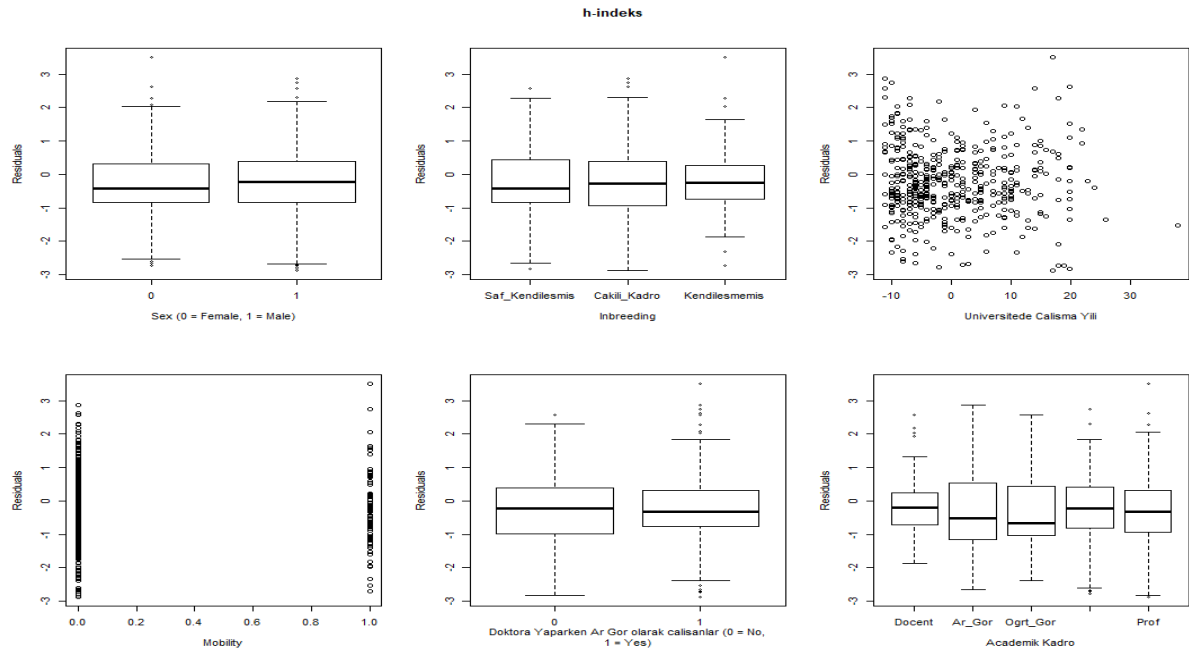
Şekil 30. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin h_indeks histogram grafiğine uyumu

Tablo 31. *Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali*

Gerçek ve tahmini sayıların karşılaştırılması						
h_indeks	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0-5	219	216	181	224	210	221
6-10	152	152	154	143	153	145
11-15	74	125	83	70	84	72
16-20	23	3	29	30	30	30
≥21	15	1	4	10	4	8

Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

H-indeks Negatif Binomiyal (NB) Regresyon Modeli Yordayıcı Analizleri



Şekil 31. Negatif binomiyal regresyon modelinde h-indeks yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 32. Negatif Binomiyal Regresyon Modeline h-indeksin Değerlendirilmesi

Models*	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight	
4	gorev	2574.655	1	2528.675	0.000000	1.000000e+00	5.805866e-01	0.5805866
1	Full	2580.164	4	2530.004	1.329243	5.144683e-01	2.986934e-01	0.8792800
2	Mobility	2578.470	3	2532.490	3.815393	1.484219e-01	8.617178e-02	0.9654518
5	Inbreeding	2576.598	2	2534.798	6.123640	4.680244e-02	2.717287e-02	0.9926247
6	Gender	2583.386	5	2537.406	8.731794	1.270325e-02	7.375339e-03	1.0000000
7	Kadro	2652.584	6	2619.144	90.469374	2.263733e-20	1.314293e-20	1.0000000
8	Gorev.Deneyim	2776.834	10	2735.033	206.358875	1.547888e-45	8.986833e-46	1.0000000
9	Gorev.Deneyim.Inbreeding	2769.017	8	2735.577	206.902027	1.179765e-45	6.849560e-46	1.0000000
3	Deneyim	2782.961	11	2736.981	208.306302	5.846034e-46	3.394129e-46	1.0000000
11	Gender.Deneyim.Gorev.Mobility.Kadro	2757.828	7	2741.108	212.433836	7.422986e-47	4.309686e-47	1.0000000
10	Gender.Deneyim.Gorev.Mobility	2776.564	9	2743.124	214.449390	2.709609e-47	1.573163e-47	1.0000000

*Modelden çıkarılan değişkenler sütun ismi olarak yazılmıştır.

Tablo32 incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen Toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman en uygun modelin h-indeksin; cinsiyet, kendileşme, hareketlilik, deneyim ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği model 4'e göre analizleri yapılmıştır.

Tablo 33. *H-indeks Bağımlı Değişkeni Sayma Regresyon Analizine Ait (Negatif Binomiyal) En Uygun Modelin Parametre Tahmin Değerleri*

h-indeks	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp ($e^{\hat{\beta}_i}$)
(Intercept)	-0.279	0.080	-3.50	0.000467***	0.76
Erkek	0.164	0.055	3.00	0.002733**	1.18
Cakili_Kadro	-0.197	0.062	-3.18	0.001450**	0.82
Kendilesmemis^b	-0.149	0.069	-2.16	0.030662 *	0.86
deneyim.m	-0.064	0.004	-16.14	< 2e-16***	0.94
mobility	0.130	0.059	2.19	0.028462*	1.14
Ar_Gor^a	-0.623	0.145	-4.29	1.75e-05***	0.54
Ogret_Gor^a	-0.614	0.130	-4.73	2.27e-06***	0.54
Dr_Ogr_Uyesi^a	-0.334	0.066	-5.04	4.74e-07***	0.72
Prof.^a	0.401	0.072	5.60	2.17e-08***	1.49
Log likelihood	-1253				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood: -1253. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1 (df = 11); AIC: 2558; BIC: 2596.

a. Doçent referans kategorisine göre

b. Kendileşme referans kategorisine göre

NB regresyon analizi Poisson dağılımında varyansın ortalamadan çok büyük çıkması ile (29.96>7.25) aşırı yayılım (overdispersion) olduğu durumlarda kullanılan bir yöntemdir. Aşırı yayılım olma durumu:

$$\vartheta = \lambda + \frac{\lambda^2}{\theta} \text{ eşitliği kullanılarak } \theta = 8.74 > 1$$

olarak elde edilmiştir. Aşırı yayılım göstergesi olan θ 'nın 1'den oldukça büyük çıkması ve sıfır değerlerinin fazla olmaması durumu da ZINB yerine NB tercih edilmesine neden olmuştur.

Tablo33 incelendiği zaman NB regresyonunda bağımlı değişken (***h-indeks***) üzerinde cinsiyet, kendileşme kategorileri, unvan, deneyim ve hareketlilik değişkenlerinin etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Çakılı kadro ve kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre; araştırma görevlileri, öğretim görevlileri ve doktor öğretim üyeleri doçentlere göre ve deneyim süresi bağımsız değişkenleri h-indeksi negatif yönde etkilerken erkek olma, hareketlilik ve profesör değişkenleri de pozitif yönde etkilemektedir. Tüm değişkenler için oluşturulan NB regresyon modeli:

$$\log(\lambda_i) = -0.279 + 0.164\text{Erkek} - 0.197\text{Çakili_Kadro} - 0.149\text{Kendileşmemiş-} \\ 0.064\text{deneyim} + 0.130\text{mobility} - 0.623\text{Ar_Gor} - 0.614\text{Ogrt_Gor-} \\ 0.334\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.401\text{Prof}$$

ve

$$\lambda_i = \exp(-0.279 + 0.164\text{Erkek} - 0.197\text{Çakili_Kadro} - 0.149\text{Kendileşmemiş-} \\ 0.064\text{deneyim} + 0.130\text{mobility} - 0.623\text{Ar_Gor} - 0.614\text{Ogrt_Gor} - 0.334\text{Dr_Ogrt_Uyesi} \\ + 0.401\text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. NB regresyon modeline göre; erkek akademisyenlerdeki 1 birimlik artış kadın akademisyenlere göre h-indeksi ($e^{0.164} \sim 1.18$) %18 oranında artırmaktadır. Çakılı kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre ortalama h-indeksi sayısını ($e^{-0.197} \sim 0.82$) %18 oranında azaltmakta iken kendileşmemiş akademisyenlerin ($e^{-0.149} \sim 0.86$) %14 oranında azalttığı saptanmıştır. Akademisyenlerin doktoralarını tamamladıktan bu zamana kadar geçen deneyim süresi arttıkça h-indeks ($e^{-0.064} \sim 0.94$) %6 oranında azalmaktadır. Akademisyenlerin hareketliliği ise h-indeksi ($e^{0.130} \sim 1.14$) %14 oranında artırmaktadır. Akademik unvanların h-indeks üzerindeki etkisi incelenirken doçent kadroları referans olarak alınmıştır. Bunun nedeni ise en son gerçekleşen doçentlik jürisinin akademisyenlerin yayınlar noktasında yoğun olarak çalıştıkları bir dönem olmasıdır. Bu bağlamda araştırma görevlileri ($e^{-0.623} \sim 0.54$) %46, öğretim görevlileri ($e^{-0.614} \sim 0.54$) %46 ve Dr. Öğretim üyeleri ($e^{-0.334} \sim 0.72$) %28 oranında doçentlere göre ortalama h-indeksi azaltmaktadırlar. Profesörler ise doçentlere göre ortalama h-indeksi ($e^{0.401} \sim 1.49$) %49 artırmaktadır. h-indekse ait çıkan bulguların özeti aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- ✓ Erkek akademisyenler kadın akademisyenlere göre h-indeksi %18 artırmaktadır.
- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre h-indeksi %18 azaltmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre h-indeksi %14 azaltmaktadır.
- ✓ Akademisyenlerin çalışma süreleri arttıkça h-indeks %6 oranında azalmaktadır.
- ✓ Akademisyenlerin hareketliliği ise h-indeksi %14 oranında artırmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri doçentlere göre h-indeksi %46 azaltmaktadırlar.
- ✓ Öğretim görevlileri doçentlere göre h-indeksi %46 azaltmaktadırlar.
- ✓ Dr. Öğretim üyeleri doçentlere göre h-indeksi %28 oranında azaltmaktadırlar.
- ✓ Profesörler ise doçentlere göre ortalama h-indeksi %49 artırmaktadır.

4.2.2. Yönetilen tez sayısı

Yönetilen tez sayısı bilimsel üretkenlik göstergesinde “*2.b. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme kategorileri ile unvan, deneyim, görev ve hareketlilik özellikleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden yönetilen tez sayısını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?*” problem cümlesinin bulguları incelenmektedir.

Yönetilen tez sayısı model uyum analizleri

Hangi modelin 2.b araştırma problemi için uygun olduğunu belirlemek için regresyon modelleri karşılaştırma tabloları, tahmini değer ile artık değerlerin karşılaştırıldığı Lowess ve Cook’sD kategori tahmin şekillerine yer verilmiştir.

Tablo 34. Yönetilen Tezler Verilerinin Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=483)

	Normal	Poisson	NB	ZIP		ZINB	
				Count	Logit	Count	Logit
Yönetilen Tez	Coefficients (Standart Errors)						
Intercept	7.52*** (1.94)	-0.21*** (0.06)	-2.65 (1.92)	-0.01 (0.05)	-4.14*** (0.42)	-0.23 (0.17)	-6.63*** (0.90)
Erkek	0.18 (1.13)	0.04 (0.03)	2.43* (1.18)	0.05 (0.03)	-0.36 (0.27)	0.22 (0.11)	-0.53 (0.40)
Çakılı Kadro ^a	-1.58 (1.33)	-0.17*** (0.04)	-2.79* (1.39)	-0.13** (0.04)	0.39 (0.32)	-0.19 (0.13)	0.20 (0.44)
Kendileşmemiş	-2.90 (1.57)	-0.25*** (0.04)	-2.25 (1.52)	-0.19*** (0.04)	-0.24 (0.43)	-0.12 (0.14)	-0.19 (0.66)
Görev	0.58 (1.09)	0.03 (0.03)	1.08 (1.07)	-0.05 (0.03)	0.18 (0.27)	0.06 (0.11)	0.26 (0.40)
Deneyim Süresi	0.68*** (0.09)	0.00 (0.00)	3.22 (8.25)	0.00* (0.00)	-0.42*** (0.04)	0.01 (0.01)	-0.78*** (0.12)
Hareketlilik	2.02 (1.32)	0.17*** (0.03)	3.14* (1.28)	0.16*** (0.03)	-0.48 (0.35)	0.28 (0.12)	-0.60 (0.52)
Araştırma Görevlisi ^b	-2.64 (2.45)	-16.17 (204.94)	-3.02 (2.24)	-16.14 (327.97)	0.24 (0.53)	-0.07 (0.30)	-0.89 (1.27)
Öğretim Görevlisi ^b	-3.08 (2.25)	-2.89*** (0.36)	-3.15*** (4.59)	-2.83*** (0.37)	-0.27 (0.48)	-0.27 (0.26)	-2.48* (1.16)
Dr. Öğretim Üyesi ^b	-1.15 (1.44)	-0.22*** (0.05)	-3.67** (1.36)	-0.13** (0.05)	0.33 (0.34)	-0.23 (0.17)	-0.25 (0.68)
Profesör ^b	6.26 (1.72)	0.33*** (0.04)	1.13 (1.56)	0.22*** (0.04)	0.42 (0.37)	-0.17 (0.20)	-0.39 (0.74)
Likelihood							
Log Likelihood	-1845	-2320	-1310	-2131		-1309	
Model df	12	11	11	14		15	
Fit Measures							
AIC	3715	4665	2642	4289		2647	
AIC weight	0.00	0.00	0.92	0.00		0.08	
BIC	3765	4711	2688	4348		2710	

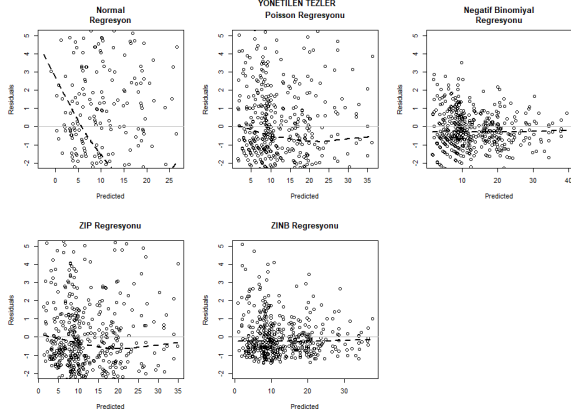
Note. Normal: Model artıkların normal dağıldığı varsayımı ile maksimum likelihood kestirimi yapılmıştır.

NB: Negatif binomiyal; ZI: Sıfır-yığılmalı. AIC: Akaike bilgi kriteri; BIC: Bayesian bilgi kriteri.

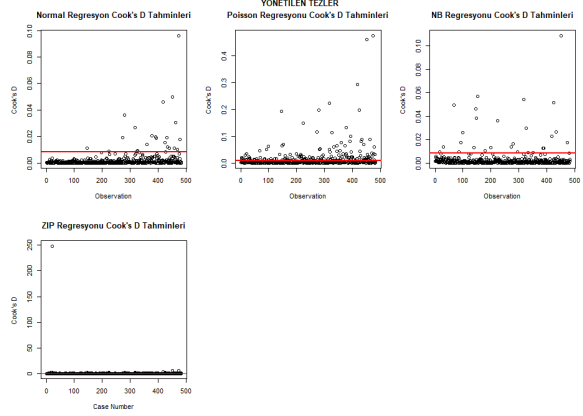
a. Referans kategorisi Saf Kendileşmiş akademisyenler

b. Referans kategorisi Araştırma Görevlileri olarak alınmıştır.

-Parantez içinde yer alanlar SE (standart hata) -:*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1



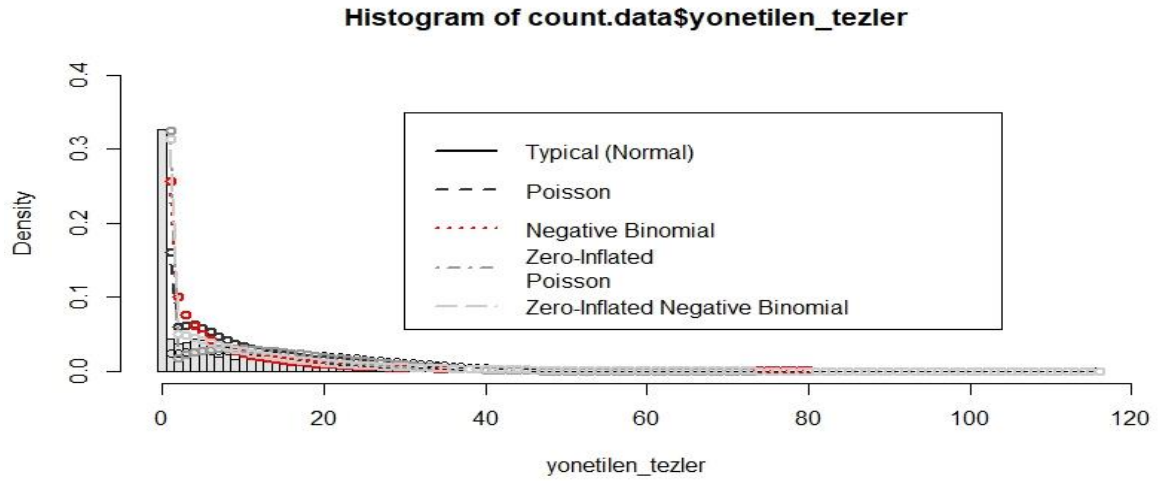
Şekil 32. Yönetilen tez verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.



Şekil 33. Yönetilen tez sayısı verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.

Artık değerler ile tahmini değerler arasındaki grafik verilmiştir. Bu değerlere ilişkin LOWESS çizgileri de beraberinde verilerek en uygun modelin tahmini yapılmaya çalışılmıştır. Grafik ve çizgiler incelendiği zaman en uygun modelin ZINB ardından NB modeli olduğu görülmektedir.

Yönetilen tez sayısı verilerine ait Cook's D grafikleri (Şekil33) incelendiği zaman en düşük etki değerlerinin NB modelini ($D \leq 4/n$) göstermektedir. Aynı zamanda AIC ve BIC değerlerinden elde edilen şekil (Şekil34) ve tablolarda (Tablo34) yer almaktadır. Şekil34'de h-indeksine ait yoğunluk histogram grafiğine yer verilmiştir. Şekilde diğer tüm modellerin histogram ile örtüşen bir şekil oluşturdukları görülürken normal regresyon modelinin histogram grafiğinin altında kaldığı ve model ile fit etmediğini görmekteyiz. Tablo35'de ise gerçek ve modellere ait tahmini verilerin yer aldığı tabloya yer verilmektedir. Bu tabloda incelendiği zaman gerçek verileri tahmin etme de normal modelin başarılı olmadığı yönündedir. Diğer modellerde ise en yakın tahminleri NB ve ZINB modelleri yapmaktadır. Hangi modelin en uygun olduğuna dair son olarak Tablo34'den AIC, BIC, Likelihood ve AICw değerleri incelendiği zaman da en düşük değerlerin NB ve ZINB e ait olduğu görülmektedir. Gösterim kolaylığı nedeni ile yönetilen tez sayısı bağımlı değişkeni Negatif Binomiyal regresyonu uygulanarak anlatılacaktır.



Şekil 34. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin yönetilen tezler histogram grafiğine uyumu

Tablo 35. *Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali*

Yönetilen_tezler	Tahmini					
	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0-5	257	162	220	283	216	261
6-10	66	87	91	67	72	72
11-15	59	57	57	38	65	46
16-20	30	48	39	24	50	30
≥20	71	83	67	52	77	61

Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

Tablo 35 incelendiği zaman görülmektedir ki gerçek verilere en yakın tahmini verileri negatif binomiyal regresyon analizi sağlamaktadır (257/283, 66/67, 59/38, 30/24, 71/52).

Yönetilen Tez Negatif Binomial (NB) Regresyon Modeli Yordayıcı Analizleri

Tablo 36. Regresyon Analizlerinin Tahmini Değerlerinin Yönetilen Tezlere Göre Analizler

		bic.val	bic. rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
models								
8	Gorev.Deneyim	2683.161	2	2641.361	0.0000000	1.000000e+00	3.623995e-01	0.3623995
3	Deneyim	2688.279	4	2642.299	0.9381311	6.255866e-01	2.267122e-01	0.5891117
4	gorev	2689.124	5	2643.144	1.7833601	4.099664e-01	1.485716e-01	0.7376833
1	Full	2694.306	9	2644.146	2.7855902	2.483801e-01	9.001281e-02	0.8276961
5	Inbreeding	2686.101	3	2644.301	2.9406336	2.298527e-01	8.329848e-02	0.9109946
6	gender	2692.314	7	2646.334	4.9728712	8.320602e-02	3.015382e-02	0.9411484
10	gender.Deneyim.Gorev.Mobility	2679.849	1	2646.409	5.0486884	8.011083e-02	2.903212e-02	0.9701806
9	Gorev.Mobility	2689.208	6	2647.407	6.0467702	4.863630e-02	1.762577e-02	0.9878063
2	Mobility	2694.125	8	2648.144	6.7836612	3.364703e-02	1.219366e-02	1.0000000
7	Kadro	2805.076	10	2771.636	130.2748820	5.142435e-29	1.863616e-29	1.0000000
11	gender.Deneyim. Gorev.Mobility. Kadro	2816.661	11	2799.941	158.5798653	3.671299e-35	1.330477e-35	1.0000000

Yukarıda yer alan tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen Toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman en uygun modelin yönetilen tezlerin; cinsiyet, kendileşme, hareketlilik, deneyim ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği model 8'e göre analizleri yapılmıştır.

Tablo 37. Yönetilen Tezler Bağımlı Değişkeni NB Regresyonuna ait Parametre Tahmin Değerleri

	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp ($e^{\hat{\beta}_i}$)
(Intercept)	-0.171	0.172	-1.00	0.31678	0.84
Erkek	0.216	0.117	1.86	0.06351.	1.24
Cakili_Kadro ^b	-0.305	0.136	-2.24	0.02506*	0.74
Kendilesmemis ^b	-0.245	0.150	-1.62	0.10352	0.78
mobility	0.316	0.128	2.47	0.01338*	1.37
Ar_Gor ^a	-28.208	0.138	0.00	0.99973	5.6
Ogret_Gor ^a	-3.122	0.453	-6.89	5.49e-12***	0.04
Dr_Ogr_Uyesi ^a	-0.367	0.133	-2.76	0.00583**	0.69
Prof. ^a	0.151	0.137	1.10	0.27054	1.16
Log likelihood	-1311				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood: -1311. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1 (df = 10); AIC: 2641; BIC: 2683.

a. Doçent referans kategorisine göre

b. Kendileşme referans kategorisine göre

Tüm değişkenler için oluşturulan NB regresyon modeli:

$$\log(\lambda_i) = -0.171 + 0.216\text{Erkek} - 0.305\text{Cakili_Kadro} - 0.245\text{Kendileşmemiş} + 0.316\text{mobility} - 28.208\text{Ar_Gor} - 3.122\text{Ogrt_Gor} - 0.367\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.151\text{Prof}$$

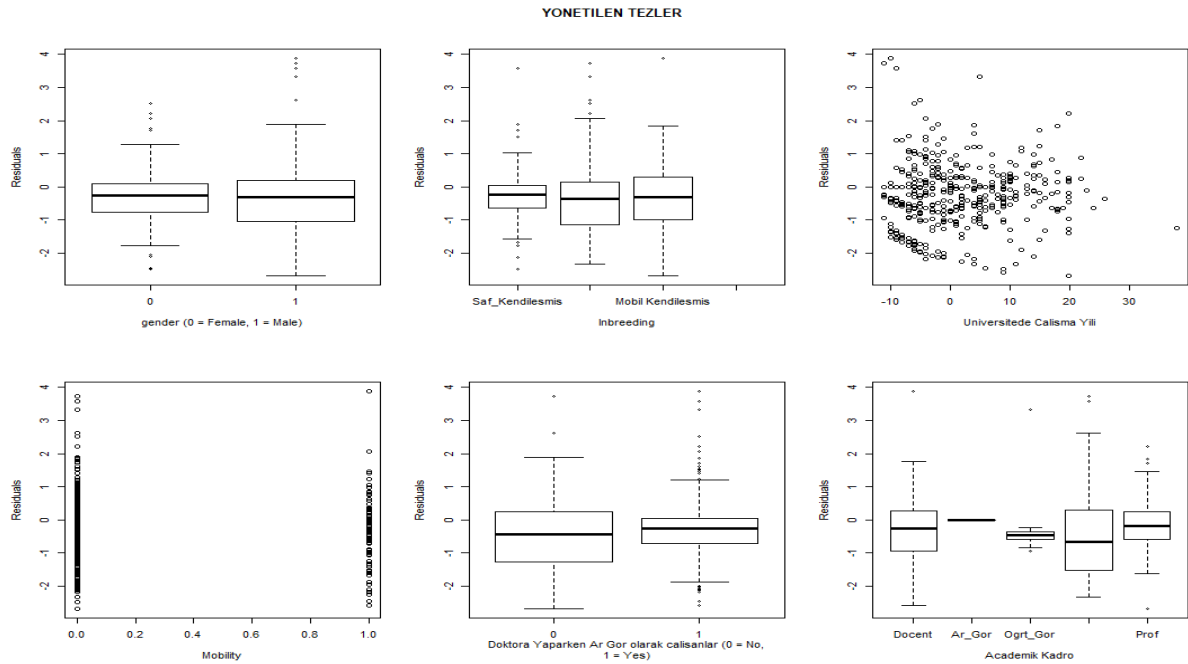
ve

$$\lambda_i = \exp(-0.171 + 0.216\text{Erkek} - 0.305\text{Cakili_Kadro} - 0.245\text{Kendileşmemiş} + 0.316\text{mobility} - 28.208\text{Ar_Gor} - 3.122\text{Ogrt_Gor} - 0.367\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.151\text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. NB regresyon modeline göre; cinsiyet, kendileşme kategorileri, hareketlilik ve unvan değişkenlerinin yönetilen tez sayıları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (p<0.05). Bu bağlamda değerlendirildiği zaman erkek akademisyenlerdeki 1 birimlik artış kadın akademisyenlere göre yönetilen tez sayısını ($e^{0.216} \sim 1.24$) %24 oranında artırmaktadır. Çakılı kadro akademisyenlerin ortalama yönettikleri tez sayısı kendileşmiş akademisyenlere göre ($e^{-0.305} \sim 0.74$) %26 oranında azaltmakta iken kendileşmemiş akademisyenlerin anlamlı bir etkisi yoktur. Akademisyenlerin hareketliliğinde ise yönetilen tez sayısı ($e^{0.316} \sim 1.37$) %37 oranında artırmaktadır. Akademik unvanların yönetilen tez sayısı üzerindeki etkisi incelenirken doçent kadroları

referans olarak alınmıştır. Bunun nedeni ise en son gerçekleşen doçentlik jürisinin akademisyenlerin yayınlar noktasında yoğun olarak çalıştıkları bir dönem olması ve bu yoğunluğun tez yönetmeyi etkileyebileceği inancındandır. Bu anlamda, öğretim görevlileri ($e^{-3.122} \sim 0.04$) %4 ve Dr. Öğretim üyeleri ($e^{-0.367} \sim 0.69$) %31 oranında doçentlere göre ortalama yönettikleri tez sayısı azaltmaktadır. Profesörler ise doçentlere göre ortalama yönetilen tez sayılarında bir etkisi görülmemektedir. Özetle h-indeks bulguları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır.

- ✓ Erkek akademisyenler kadın akademisyenlere göre h-indeksi %18 artırmaktadır.
- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre h-indeksi %18 azaltmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre h-indeksi %14 azaltmaktadır.
- ✓ Akademisyenlerin çalışma süreleri arttıkça h-indeks %6 oranında azalmaktadır.
- ✓ Akademisyenlerin hareketliliği ise h-indeksi %14 oranında artırmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri doçentlere göre h-indeksi %46 azaltmaktadır.
- ✓ Öğretim görevlileri doçentlere göre h-indeksi %46 azaltmaktadır.
- ✓ Dr. Öğretim üyeleri doçentlere göre h-indeksi %28 oranında azaltmaktadır.
- ✓ Profesörler ise doçentlere göre ortalama h-indeksi %49 artırmaktadır.



Şekil 35. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin yönetilen tezlere göre

4.2.3. Proje sayısı

Proje sayısı bilimsel üretkenlik göstergesinde “2.c. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme kategorileri ile unvan, deneyim, görev ve hareketlilik özellikleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden proje sayısını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” problem cümlesinin bulguları incelenmektedir.

Proje sayıları model uyum analizleri

Hangi modelin 2.c araştırma problemi için uygun olduğunu belirlemek için regresyon modelleri karşılaştırma tabloları, tahmini değer ile artık değerlerin karşılaştırıldığı Lowess ve Cook’sD kategori tahmin şekillerine yer verilmiştir.

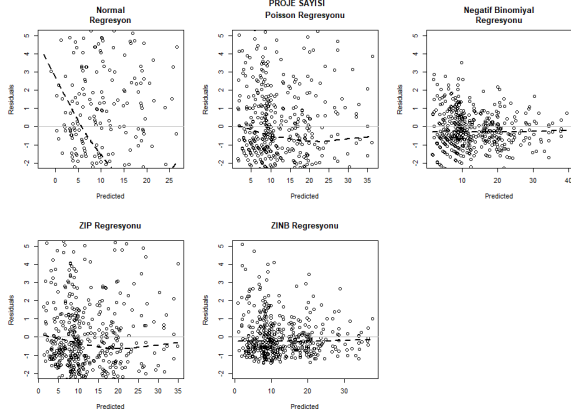
Tablo 38. Proje Verilerine Dayalı Yapılan Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=488)

	Normal	Poisson	NB	ZIP		ZINB	
				Count	Logit	Count	Logit
Proje sayısı	Coefficients (Standart Errors)						
Intercept	0.03 (0.61)	-1.59*** (0.11)	-1.63*** (0.22)	-1.58*** (0.11)	-4.79*** (0.54)	-1.81*** (0.20)	-8.33** (0.76)
Erkek	0.30 (0.36)	0.12. (0.06)	0.22 (0.13)	0.22*** (0.07)	0.29 (0.28)	0.32* (0.13)	0.78 (0.57)
Çakılı Kadro ^a	0.36 (0.42)	0.17* (0.08)	0.12 (0.16)	0.37*** (0.08)	0.91* (0.39)	0.41** (0.15)	3.28 (2.70)
Kendileşmemiş ^a	0.15 (0.50)	0.09 (0.08)	0.12 (0.18)	0.30** (0.09)	0.95* (0.42)	0.40* (0.17)	3.39 (2.74)
Deneyim	-0.03 (0.03)	-0.06*** (0.00)	-0.06*** (0.01)	-0.04*** (0.00)	-0.03 (0.02)	-0.05*** (0.01)	-0.00 (0.03)
Görev	0.60 (0.35)	0.22*** (0.06)	0.25* (0.13)	0.16** (0.06)	-0.25 (0.25)	0.27* (0.12)	0.03 (0.46)
Hareketlilik	1.09 (0.42)	0.34*** (0.18)	0.33* (0.15)	0.25*** (0.07)	-0.33 (0.31)	0.20 (0.14)	-0.58 (0.56)
Araştırma Görevlisi ^b	-1.33 (0.77)	-0.39* (0.16)	-0.19 (0.30)	-0.03 (0.20)	1.89** (0.67)	-0.02 (0.31)	2.00 (1.22)
Öğretim Görevlisi ^b	-1.40 (0.71)	0.54** (0.17)	-0.56. (0.29)	0.19 (0.18)	2.94*** (0.56)	0.07 (0.32)	3.64*** (0.87)
Dr. Öğretim Üyesi ^b	-0.58 (0.46)	-0.10 (0.07)	-0.08 (0.16)	0.10 (0.08)	1.08** (0.35)	-0.03 (0.15)	0.75 (0.69)
Profesör ^b	-0.16 (0.54)	-0.03 (0.08)	0.06 (0.19)	-0.02 (0.08)	0.29 (0.39)	-0.05 (0.17)	0.24 (0.66)
Likelihood							
Log Likelihood	-1288	-1357	-1018	-1147		-1004	
Model df	12	11	12	22		23	
Fit Measures							
AIC	2601	2738	2062	2338		2055	
AIC weighth	0.00	0.00	0.00	0.00		0.97	
BIC	2651	2784	2112	2430		2151	

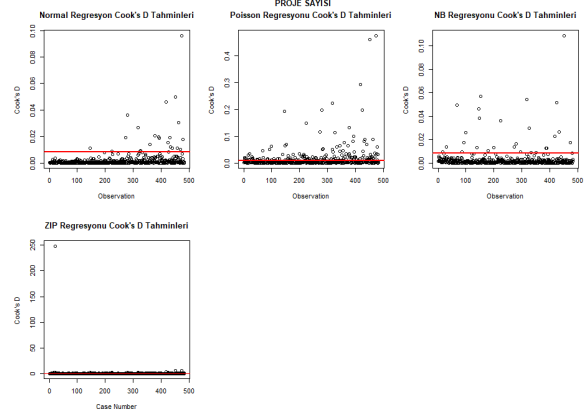
Note. Normal: Model artıkların normal dağıldığı varsayımı ile maksimum likelihood kestirimi yapılmıştır.

NB: Negatif binomiyal; ZI: Sıfır-yığılmalı. AIC: Akaike bilgi kriteri; BIC: Bayesian bilgi kriteri.

a. Referans kategorisi Saf Kendileşmiş akademisyenler b. Referans kategorisi Doçent olarak alınmıştır.



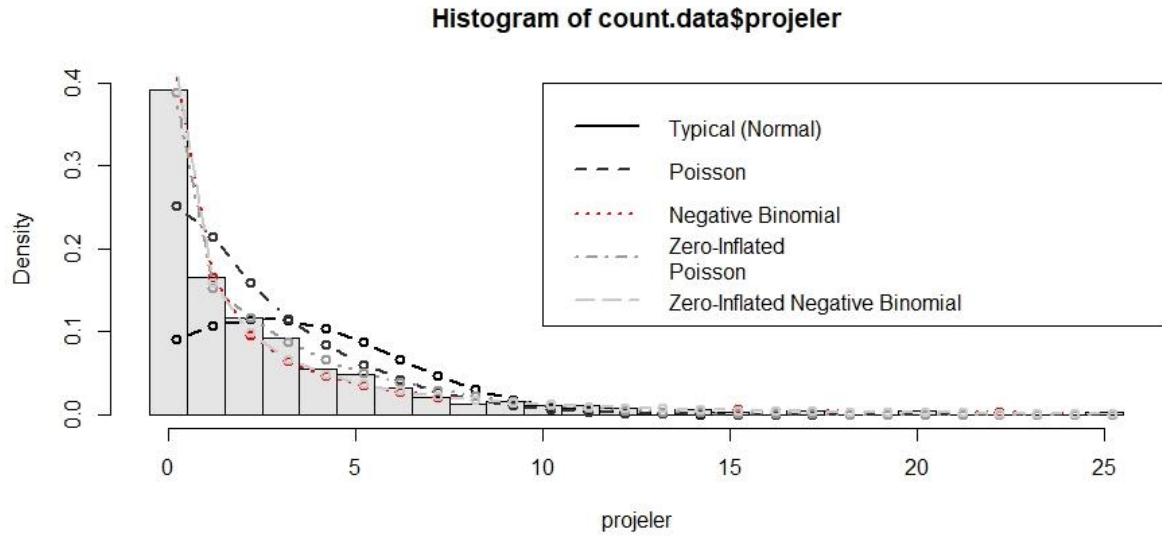
Şekil 36. Proje verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.



Şekil 37. Proje verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.

Normal regresyon modellerinde artık değerler (residuals) normal dağılım göstermektedir. Projeler bağımlı değişkeni bağlamında tahmini ve artık değerlerin değerlendirildiği grafikler incelendiği zaman ise dağılımların normal olmadığı açıkça görülmektedir. Bu nedenle LOWESS çizgileri değerlendirilmektedir. LOWESS çizgilerinin yatay ve sıfıra yakın olması beklenmektedir (Trexler ve Travis, 1993). Verilen grafikler incelendiği zaman LOWESS çizgisi en yatay ve sıfıra yakın olan ve artık değerlerin daha bir arada bulunduğu grafik NB grafiği olarak değerlendirilmektedir.

Proje sayısı verilerine ait Cook's D grafikleri (Şekil37) incelendiği zaman en düşük etki değerlerinin ZINB modelini ($D \leq 4/n$) göstermektedir. Aynı zamanda AIC ve BIC değerlerinden elde edilen şekil (Şekil38) ve tablolarda (Tablo38) yer almaktadır. Şekil38'de h-indekse ait yoğunluk histogram grafiğine yer verilmiştir. Grafikte diğer tüm modellerin histogram ile örtüşen bir şekil oluşturdıkları görülürken normal regresyon modelinin histogram grafiğinin altında kaldığı ve model ile fit etmediğini görmekteyiz. Tablo39'da ise gerçek ve modellere ait tahmini verilerin yer aldığı tabloya yer verilmektedir. Bu tabloda incelendiği zaman gerçek verileri tahmin etme de normal modelin başarılı olmadığı yönündedir. Diğer modellerde ise en yakın tahminleri NB ve ZINB modelleri yapmaktadır. Hangi modelin en uygun olduğuna dair son olarak Tablo38'den AIC, BIC, Likelihood ve AICw değerleri incelendiği zaman da en düşük değerlerin NB ve ZINB e ait olduğu görülmektedir. Proje sayısı bağımlı değişkeni Sıfır Ağırlıklı Negatif Binomiyal (ZINB) regresyonu uygulanarak anlatılacaktır.



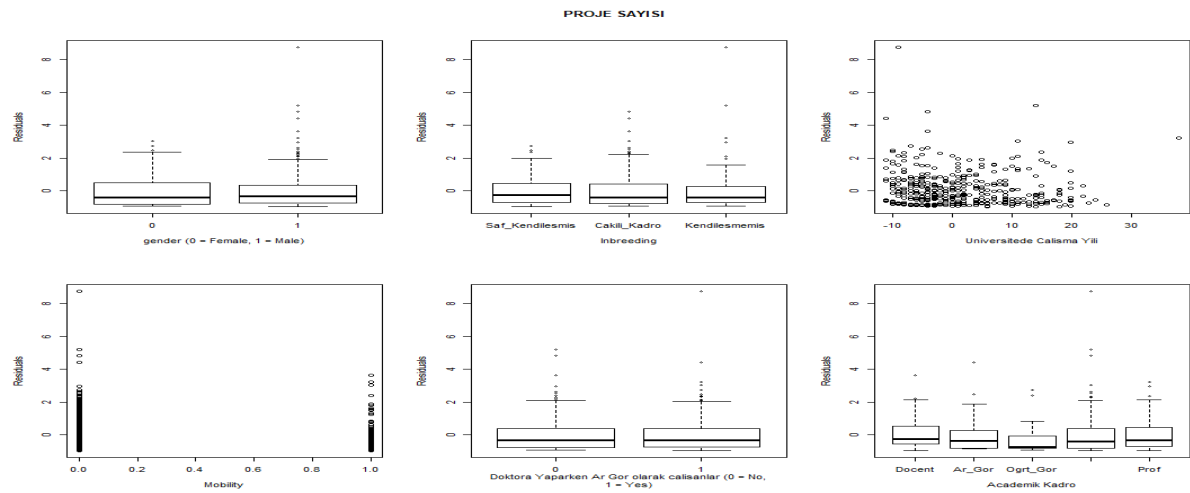
Şekil 38. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin projeler histogram grafiğine uyumu

Tablo 39. Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali

Tahmini						
Projeler	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0	162	25	60	159	161	167
1-5	247	440	374	246	241	236
6-10	53	11	48	54	76	58
11-15	13	0	1	16	5	16
16-20	7	0	0	5	0	5
≥20	1	0	0	0	0	2

Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

Proje Sayıları Sıfır Değer Ağırlıklı Negatif Binomiyal (ZINB) Regresyon Modeli Yordayıcı Analizleri



Şekil 39. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde proje sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 40. *Sıfır Değer Ağırlıklı Negatif Binomiyal Modeline Proje Sayıları Yordayıcı Değişkenlerinin Değerlendirilmesi*

	Models*	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
7	Unvan	NA	7	2049.838	0.000000	1.000000e+00	4.354067e-01	0.4354067
8	mobility.unvan	NA	8	2050.985	1.147057	5.635335e-01	2.453663e-01	0.6807729
9	Gorev.unvan.Inbreeding	NA	9	2051.248	1.409539	4.942226e-01	2.151878e-01	0.8959608
1	Full	NA	1	2054.852	5.014386	8.149669e-02	3.548421e-02	0.9314450
2	Mobility	NA	2	2055.240	5.402361	6.712621e-02	2.922720e-02	0.9606722
4	gorev	NA	4	2055.843	6.004664	4.967109e-02	2.162713e-02	0.9822993
6	gender	NA	6	2057.764	7.925487	1.901089e-02	8.277467e-03	0.9905768
10	gender.unvan.Gorev.Mobility	NA	10	2058.158	8.319915	1.560822e-02	6.795924e-03	0.9973727
5	Inbreeding	NA	5	2060.059	10.221233	6.032364e-03	2.626531e-03	0.9999992
3	Deneyim	NA	3	2076.342	26.503574	1.757203e-06	7.650980e-07	1.0000000
11	gender.unvan.Gorev.Mobility.Deneyim	NA	11	2089.522	39.684218	2.413691e-09	1.050937e-09	1.0000000

*Modelden çıkarılan değişkenler sütun ismi olarak yazılmıştır.

Yukarıda yer alan tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman projeler bağımlı değişkeni için en uygun bağımsız değişkenlerin olduğu model, 7 numaralı model olarak görünmektedir. Projelerin; cinsiyet, kendileşme, hareketlilik, görev ve deneyim bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği ZINB regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 41. Projeler Bağımlı Değişkeni ZINB Regresyonuna ait Parametre Tahmin Değerleri

Negatif Binomiyal Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp ($e^{\hat{\beta}_i}$)
(Intercept)	-1.869	0.179	-10.45	< 2e-16 ***	0.15
Erkek	0.383	0.125	3.08	0.00209 **	1.47
Cakili_Kadro	0.306	0.149	2.05	0.04030 *	1.36
Kendilesmemis ^b	0.307	0.171	1.80	0.07200.	1.36
Gorev	0.248	0.122	2.02	0.04300 *	1.28
deneyim	-0.043	0.007	-6.22	5.15e-10 ***	0.96
mobility	0.246	0.143	1.73	0.08448.	1.28
Logit Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp ($e^{\hat{\beta}_i}$)
(Intercept)	-18.458	251.87	-0.07	0.942	0.00
Erkek	2.495	2.501	0.99	0.319	0.00
Cakili_Kadro	11.874	251.865	0.05	0.962	0.00
Kendilesmemis ^b	11.679	251.86	0.05	0.963	0.00
Gorev	0.214	0.537	0.40	0.690	0.00
deneyim	0.022	0.037	0.59	0.556	0.00
mobility	-0.66	0.656	-1.01	0.313	0.00
Log likelihood	-725				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood: -725. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1 (df = 13); AIC: 1477; BIC: 1527.

- a. Doçent referans kategorisine göre
b. Kendileşme referans kategorisine göre

ZINB modelde parametre tahmini yorumlanırken logit ve log kısımlarını ayrı değerlendirilmek gerekir. Logit kısmı için ZINB regresyonu sonuçları,

$$\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = \exp(-18.458 + 2.495\text{male} + 11.874\text{cakili_kadro} + 11.679\text{kendilesmemis} + 0.214\text{gorev} + 0.022\text{deneyim} - 0.66\text{mobility})$$

olarak elde edilmiştir. Regresyonun Logit kısmı için projeler ile ilgili cinsiyet, kendileşme kategorileri, görev, deneyim ve hareketlilik ile ilgili istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

ZINB regresyonun NB kısmı için elde edilen regresyon denklemi,

$$\mu = \exp(-1.869 + 0.383\text{male} + 0.306\text{cakili_kadro} + 0.307\text{kendilesmemis} + 0.248\text{gorev} - 0.043\text{deneyim} + 0.246\text{mobility})$$

olarak elde edilmiştir. NB kısmında proje sayılarına deneyim süresi kontrol değişkeni ile değerlendirildiğinde cinsiyet, çakılı kadro, kendileşmemiş akademisyenlerin, doktora

sürecinde akademisyen olarak çalışmış olmalarının, akademide geçen deneyim sürelerinin ve hareketliliğin istatistiksel olarak önemli bir etki gösterdikleri tespit edilmiştir (* $p < 0.05$, $p < 0.1$). Bu değişkenlerden deneyim süresi negatif yönde bir etkiye sahip iken diğerleri pozitif yönde etkilemektedir. Erkek akademisyenlerin sayısındaki bir birim değişiklik kadın akademisyenlere göre proje sayılarını ($e^{0.383} \sim 1.47$) %47 oranında artırmaktadır. Çakılı kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre ($e^{-0.306} \sim 1.36$) %36 daha fazla; kendileşmemiş akademisyenler ise yine kendileşmiş akademisyenlere göre ($e^{0.307} \sim 0.36$) %36 daha fazla proje yapma eğiliminde oldukları saptanmıştır. Doktora sürecinde araştırma görevlisi olarak üniversitede görev yapan akademisyenlerin doktorasını üniversite dışından bitirmiş akademisyenlere oranla ($e^{0.248} \sim 1.28$) %28 daha fazla proje yönettikleri belirtilmektedir. Bir akademisyenin üniversitede doktora sonrası çalışma yılındaki bir yıllık artış yönettiği proje sayısının ortalamasını ($e^{-0.043} \sim 0.96$) %4 oranında azaltmıştır. Üniversitede akademik olarak gerçekleştirilen yurt dışı hareketliliğinin ise proje yapma sayısını ($e^{0.246} \sim 1.28$) %28 oranında artırdığı tespit edilmiştir. Özetle proje sayıları bağımlı değişkenin bulguları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- ✓ Erkek akademisyenler kadın akademisyenlere göre proje sayısını %47 artırmaktadır.
- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre proje sayısını %36 artırmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre proje sayısını %36 artırmaktadır.
- ✓ Doktora sürecinde araştırma görevlisi olarak üniversitede görev yapan akademisyenlerin doktorasını üniversite dışından bitirmiş akademisyenlere oranla %28 daha fazla proje yönetmektedir.
- ✓ Akademisyenlerin üniversitede doktora sonrası çalışma yılındaki bir yıllık artış yönettiği proje sayısının ortalamasını %4 oranında azaltmıştır.
- ✓ Akademisyenlerin hareketliliği proje yapma sayılarını %28 artırmaktadır.

4.2.4. Kitap Sayısı

Kitap sayısı bilimsel üretkenlik göstergesinde “2.d. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme kategorileri ile unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden kitap sayısı anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” problem cümlesinin bulguları incelenmektedir.

Kitap Sayısı Model Uyum Analizleri

Hangi modelin 2.d araştırma problemi için uygun olduğunu belirlemek için regresyon modelleri karşılaştırma tabloları, tahmini değer ile artık değerlerin karşılaştırıldığı LOWESS ve Cook’sD kategori tahmin şekillerine yer verilmiştir.

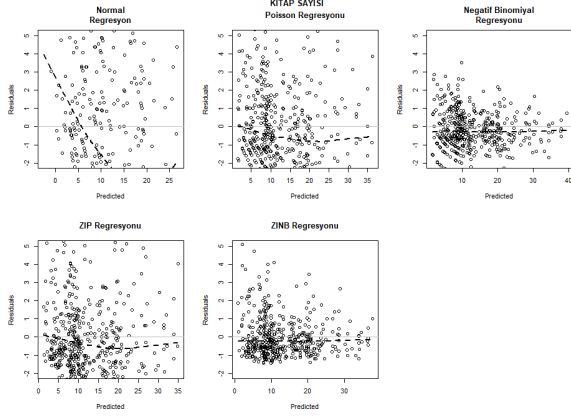
Tablo 42. Kitap Verilerine Dayalı Yapılan Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=488)

	Normal	Poisson	NB	ZIP		ZINB	
				Count	Logit	Count	Logit
Kitap Sayısı	Coefficients (Standart Errors)						
Intercept	5.08*** (1.21)	-0.46*** (0.07)	-0.44** (0.16)	-0.45*** (0.07)	-22.06 (1769.34)	-0.45** (0.15)	-38.46 (2567.18)
Erkek	0.18 (0.71)	0.04 (0.04)	0.03 (0.09)	0.01 (0.04)	-0.56 (0.40)		
Çakılı Kadro ^a	-0.22 (0.83)	0.01 (0.05)	0.05 (0.11)	0.06 (0.05)	1.06 (0.59)	0.32** (0.12)	17.10 (1533.64)
Kendileşmemiş ^a	0.34 (0.98)	0.08 (0.05)	0.15 (0.12)	0.10 (0.05)	0.69 (0.77)	0.13 (0.14)	15.64 (1533.64)
Görev	1.44* (0.68)	0.22*** (0.04)	0.22* (0.09)	0.17*** (0.04)	-0.88* (0.43)	0.15 (0.10)	-1.41 (0.77)
Deneyim	-0.12* (0.05)	-0.07*** (0.00)	-0.08*** (0.00)	-0.07*** (0.00)	-0.02 (0.04)		
Hareketlilik	2.79*** (0.83)	0.33 *** (0.04)	0.20. (0.10)	0.35*** (0.04)	0.02 (0.47)	0.18 (0.12)	0.47 (0.74)
Araştırma Görevlisi ^b	-5.97*** (1.53)	-0.58*** (0.11)	-0.40* (0.20)	-0.20. (0.12)	20.13 (1769.35)	0.63** (0.24)	21.08 (2058.72)
Öğretim Görevlisi ^b	-6.73*** (1.40)	-1.09*** (0.13)	-1.09*** (0.20)	-0.76*** (0.14)	19.35 (1769.35)	-0.41. (0.23)	19.40 (2058.72)
Dr. Öğretim Üyesi ^b	-4.57*** (0.90)	-0.57*** (0.05)	-0.58*** (0.11)	-0.41*** (0.05)	18.06 (1769.35)	-0.24* (0.12)	17.52 (2058.72)
Profesör ^b	3.19** (1.07)	0.32*** (0.05)	0.34** (0.13)	0.31*** (0.05)	15.59 (1769.35)	-0.34** (0.12)	-0.30 (3259.88)
Likelihood							
Log Likelihood	-1617	-1922	-1373	-1820		-1406	
Model df	12	11	12	22		19	
Fit Measures							
AIC	3258	3867	2769	3685		2849	
AIC weighth	0.00	0.00	0.00	0.00		0.97	
BIC	3308	3912	2819	3777		2928	

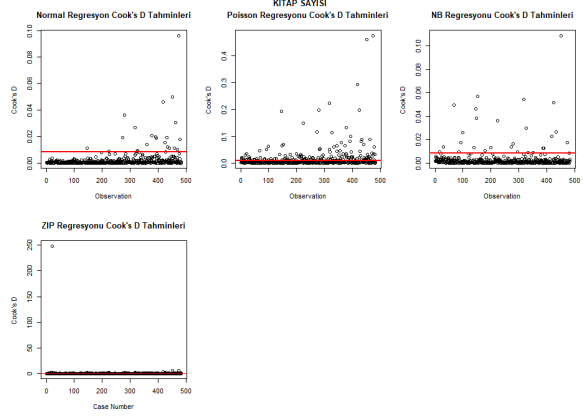
Note. Normal: Model artıkların normal dağıldığı varsayımı ile maksimum likelihood kestirimi yapılmıştır.

NB: Negatif binomiyal; ZI: Sıfır-yığılmalı. AIC: Akaike bilgi kriteri; BIC: Bayesian bilgi kriteri.

a. Referans kategorisi Saf Kendileşmiş akademisyenler b. Referans kategorisi Doçent olarak alınmıştır.



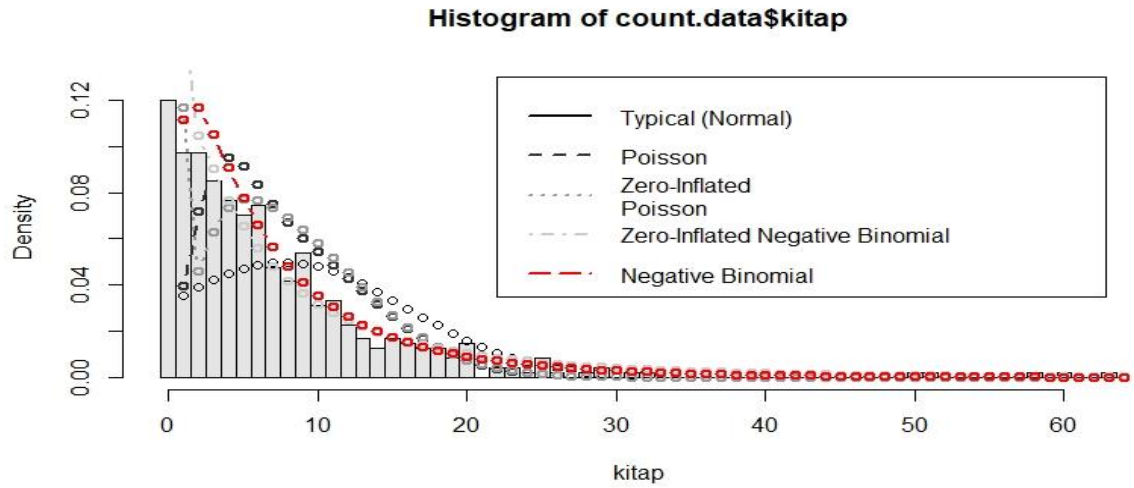
Şekil 40. Kitap verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.



Şekil 41. Kitap verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.

Normal regresyon modellerinde artık değerler (residuals) normal dağılım göstermektedir. Projeler bağımlı değişkeni bağlamında tahmini ve artık değerlerin değerlendirildiği grafikler incelendiği zaman ise dağılımların normal olmadığı açıkça görülmektedir. Bu nedenle LOWESS çizgileri değerlendirilmektedir. LOWESS çizgilerinin yatay ve sıfıra yakın olması beklenmektedir (Trexler & Travis, 1993). Verilen grafikler incelendiği zaman LOWESS çizgisi en yatay ve sıfıra yakın olan ve artık değerlerin daha bir arada bulunduğu grafik ZINB grafiği olarak değerlendirilmektedir.

Cook's D grafiklerinin verildiği şekil26 incelendiği zaman en düşük etki değerlerinin NB modelini ($D \leq 4/n$) göstermektedir. Aynı zamanda AIC ve BIC değerlerinden elde edilen şekil (Şekil42) ve tablolarda (Tablo42) yer almaktadır. Şekil42'de h-indekse ait yoğunluk histogram grafiğine yer verilmiştir. Grafikte diğer tüm modellerin histogram ile örtüşen bir şekil oluşturdukları görülürken normal regresyon modelinin histogram grafiğinin altında kaldığı ve model ile fit etmediğini görmekteyiz. Tablo43'de ise gerçek ve modellere ait tahmini verilerin yer aldığı tabloya yer verilmektedir. Bu tabloda incelendiği zaman gerçek verileri tahmin etme de normal modelin başarılı olmadığı yönündedir. Diğer modellerde ise en yakın tahminleri NB ve ZINB modelleri yapmaktadır. Hangi modelin en uygun olduğuna dair son olarak Tablo 42'den AIC, BIC, Likelihood ve AICw değerleri incelendiği zaman da en düşük değerlerin NB ve ZINB e ait olduğu görülmektedir. Gösterim kolaylığı nedeni ile h-indeks bağımlı değişkeni Negatif Binomiyal regresyonu uygulanarak anlatılacaktır.



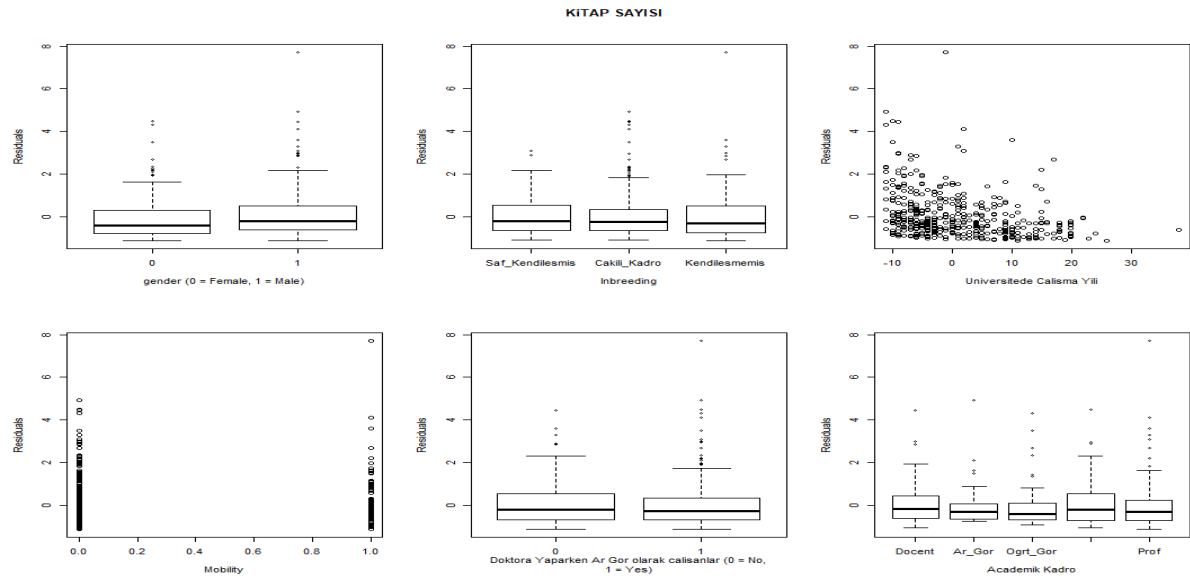
Şekil 42. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin kitap histogram grafiğine uyumu

Tablo 43. Modellerde ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali

Tahmini						
kitap	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0	58	6	19	54	56	78
1-5	206	211	209	221	162	190
6-10	120	145	147	102	153	90
11-15	49	115	77	49	80	48
16-20	30	3	25	25	26	28
≥20	20	0	4	18	4	24

Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

Kitap Sayıları Sıfır Değer Ağırlıklı Negatif Binomiyal (ZINB) Regresyon Modeli Yordayıcı Analizleri



Şekil 43. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde kitap sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 44. *Negatif Binomiyal Regresyon Modeline Kitap Sayılarının Değerlendirilmesi*

	Models*	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
3	Mobility	2918.623	5	2847.563	0.0000	1.0000	0.5518	0.5518
1	Full	2928.421	10	2849.000	1.4379	0.4873	0.2689	0.8207
4	gorev.mobility	2913.564	1	2850.864	3.3013	0.1919	0.1059	0.9266
2	Gorev	2922.692	7	2851.631	4.0687	0.1308	0.0722	0.9988
9	Inbreeding	2922.664	6	2859.963	12.4008	0.0020	0.0011	0.9999
10	Inbreeding.Gorev	2918.594	4	2864.254	16.6912	0.0002	0.0001	1.0000
11	Inbreeding.Unvan	2914.879	2	2885.619	38.0566	0.0000	0.0000	1.0000
8	Gorev.unvan	2926.177	9	2888.557	40.9943	0.0000	0.0000	1.0000
7	mobility.unvan	2923.975	8	2886.355	38.7925	0.0000	0.0000	1.0000
6	gorev.mobility.unvan	2916.862	3	2887.602	40.0390	0.0000	0.0000	1.0000
5	unvan	2932.890	11	2886.910	39.3475	0.0000	0.0000	1.0000

*Modelden çıkarılan değişkenler sütun ismi olarak yazılmıştır.

Yukarıda yer alan tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman projeler bağımlı değişkeni için en uygun bağımsız değişkenlerin olduğu model, 3 numaralı model olarak görünmektedir. Kitapların; kendileşme, görev ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği ZINB regresyonu ile analizi yapılmıştır.

Tablo 45. Tablolar Bağımlı Değişkeni ZINB Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri

Negatif Binomiyal Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp (e^{β_i})
(Intercept)	-0.453	0.147	-3.07	0.00209**	0.64
Cakili_Kadro ^a	0.338	0.118	2.86	0.00421**	1.40
Kendilesmemis ^a	0.179	0.133	1.35	0.17679	1.20
Gorev	0.163	0.097	1.68	0.09282.	1.18
Araştırma Görevlisi ^b	-0.401	0.204	-1.97	0.04909 *	0.67
Öğretim Görevlisi ^b	-1.092	0.204	-5.36	8.27e-08 ***	0.34
Dr. Öğretim Üyesi ^b	-0.578	0.114	-5.07	3.98e-07 ***	0.56
Profesör ^b	0.344	0.132	2.61	0.00905 **	1.41
Logit Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp (e^{β_i})
(Intercept)	-37.631	2278.683	-0.02	0.9868	0.00
Cakili_Kadro	-37.631	1088.148	0.02	0.9880	0.00
Kendilesmemis ^b	15.235	1088.149	0.01	0.9888	0.00
Gorev	-1.432	0.776	-1.84	0.0653.	0.00
Araştırma Görevlisi ^b	21.074	2002.082	0.01	0.9916	0.00
Öğretim Görevlisi ^b	19.434	2002.082	0.01	0.9923	0.00
Dr. Öğretim Üyesi ^b	17.486	2002.082	0.01	0.9930	0.00
Profesör ^b	0.538	2585.061	0.00	0.9998	0.00
Log likelihood	-1407				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood: -1407. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1 (df = 17); AIC: 2848; BIC: 2919.

a. Kendileşme referans kategorisine göre

b. Doçent referans kategorisine göre

ZINB modelde parametre tahmini yorumlanırken logit ve log kısımlarını ayrı değerlendirmek gerekir. Logit kısmı için ZINB regresyonu sonuçları,

$$\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = \exp(-37.631-37.631cakili_kadro+15.235kendilesmemis -1.432gorev - 0.401Ar_Gor-1.092Ogrt_Gor-0.578Dr_Ogrt_Uyesi+0.344Prof)$$

olarak elde edilmiştir. Regresyonun Logit kısmı için projeler ile ilgili kendileşme kategorileri, görev ve unvan ile ilgili istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

ZINB regresyonun NB kısmı için elde edilen regresyon denklemi,

$$\mu = \exp(-37.631 - 37.631 \text{cakili_kadro} + 15.235 \text{kendilesmemis} - 1.432 \text{gorev} - 0.401 \text{Ar_Gor} - 1.092 \text{Ogrt_Gor} - 0.578 \text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.344 \text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. NB kısmında kitap sayılarına deneyim süresi kontrol değişkeni ile değerlendirildiğinde çakılı kadro akademisyenlerin, doktora sürecinde akademisyen olarak çalışmış olmalarının ve akademik unvanın istatistiksel olarak önemli bir etki gösterdikleri tespit edilmiştir (* $p < 0.05$, . < 0.1). Bu değişkenlerden çakılı kadro ve görev pozitif yönde bir etkiye sahip iken diğerleri negatif yönde etkilemektedir. Çakılı kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre ($e^{0.338} \sim 1.40$) %40 daha fazla kitap yazmaktadır. Doktora sürecinde araştırma görevlisi olarak üniversitede görev yapan akademisyenlerin doktorasını üniversite dışından bitirmiş akademisyenlere oranla ($e^{0.163} \sim 1.18$) %18 daha fazla kitap yazdıkları belirtilmektedir. Bir akademisyenin üniversitedeki akademik kadrolarının doçentlik kadrosuna göre kitap yazma oranları incelendiği zaman; araştırma görevlilerinin ($e^{-0.401} \sim 0.67$) %33, öğretim görevlilerinin ($e^{-1.092} \sim 0.34$) %66 ve Dr. Öğretim üyelerinin ($e^{-0.578} \sim 0.56$) %44 oranında daha az kitap yazdıkları sonucu görülmektedir. Bunun yanı sıra profesörler doçentlere oranla ($e^{0.344} \sim 1.41$) %41 daha fazla kitap eseri üretmektedir.

Kitap sayısı bağımlı değişkeni ile ilgili özet bulgular aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre kitap sayısını %40 artırmaktadır.
- ✓ Doktora sürecinde araştırma görevlisi olarak üniversitede görev yapan akademisyenlerin doktorasını üniversite dışından bitirmiş akademisyenlere oranla %18 daha fazla kitap yazmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri doçentlere göre kitap sayısını %33 azaltmaktadırlar.
- ✓ Öğretim görevlileri doçentlere göre kitap sayısını %66 azaltmaktadırlar.
- ✓ Dr. Öğretim üyeleri doçentlere göre kitap sayısını %44 oranında azaltmaktadırlar.
- ✓ Profesörler ise doçentlere göre ortalama kitap sayısını %41 artırmaktadır.

4.2.5. Makale sayısı

Makale sayısı bilimsel üretkenlik göstergesinde “*2.e. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme kategorileri ile unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden makale sayısını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?*” problem cümlesinin bulguları incelenmektedir.

Makale sayıları; toplam makale, ulusal makale ve uluslararası makale olmak üzere üç kısımda incelenmektedir.

Makale sayısı model uyum analizleri

Makale sayılarının hangi bağımsız değişkenlerden etkilendiğinin hesaplanmasından önce makale sayıları kendi için de üç farklı kategoride incelenmiştir. Akademisyenlerin yazmış oldukları makalelerde ulusal ve uluslararası makale ayrımı yapılarak makale bağımlı değişkeni; toplam makale sayıları (TM), ulusal makale sayıları (UM) ve uluslararası makale sayıları (IM) olmak üzere 3 farklı durumda incelenmiştir. Ulusal ve uluslararası makale ayrımı yapılarak bakılmasının nedeni akademik kendileşme ve diğer teorik olarak makale yazımında etkili olabilecek bağımlı değişkenlerin akademisyenlerin makale yayınlama tercihlerini de etkileyip etkilemediğini belirlemektir.

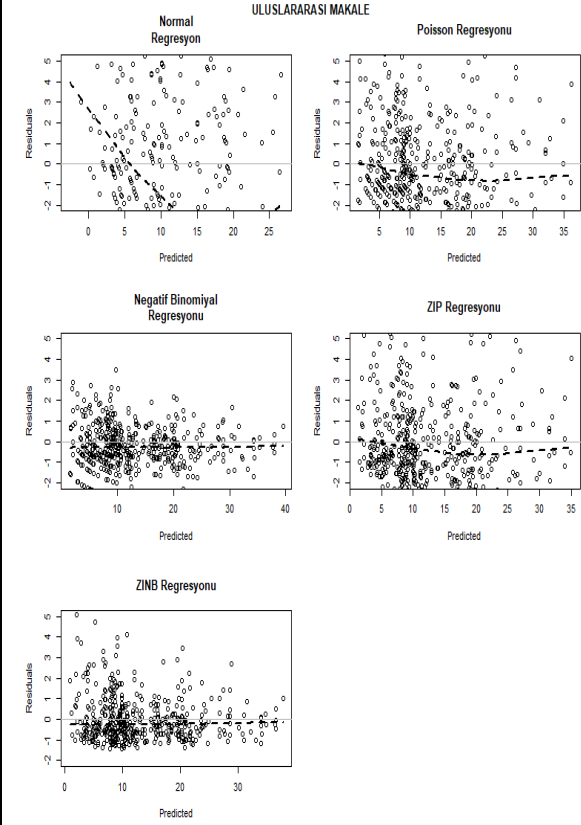
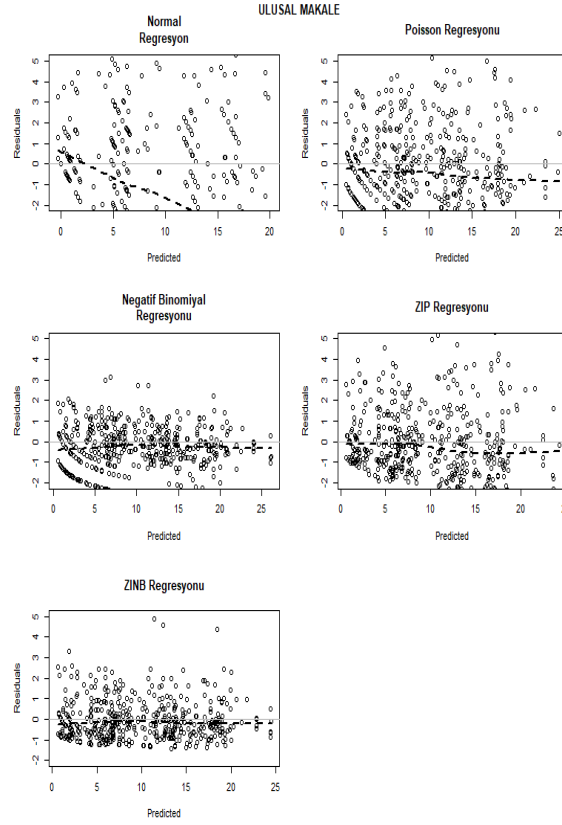
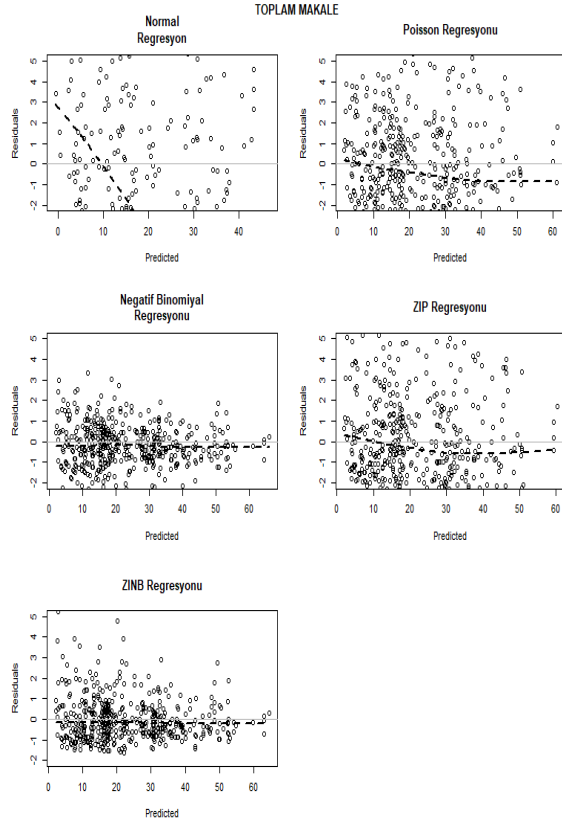
Tablo 46. Makale Verilerinin Regresyon Modelleri Karşılaştırması (n=483)

	Normal			Poisson			NB			ZIP			ZINB								
										Count			Logit			Count			Logit		
	TM	UM	IM	TM	UM	IM	TM	UM	IM	TM	UM	IM	TM	UM	IM	TM	UM	IM	TM	UM	IM
Makale sayısı																					
Intercept	30.55*** (2.48)	11.88*** (1.45)	16.19*** (1.66)	1.10*** (0.04)	0.26*** (0.05)	0.53*** (0.05)	1.10*** (0.11)	0.18 (0.15)	0.60*** (0.13)	1.08*** (0.04)	0.30*** (0.05)	0.51*** (0.05)	-25.56 (2783.21)	-21.59 (1919.41)	-22.81 (1705.27)	1.18*** (0.09)	0.29* (0.13)	0.55*** (0.12)	-24.98 (3487.34)	-21.46 (2287)	-26.86 (7407.34)
Erkek	1.77 (1.45)	1.11 (0.85)	0.71 (0.97)	0.09*** (0.02)	0.13*** (0.04)	0.05 (0.03)	0.10 (0.07)	0.18* (0.09)	0.03 (0.08)	0.09*** (0.02)	0.08* (0.04)	0.07* (0.03)	0.34 (0.82)	-0.68 (0.35)	0.62 (0.58)		0.09 (0.08)	0.06 (0.07)		-1.14* (0.53)	1.24 (0.97)
Çakılı Kadro^a	-4.99** (1.70)	-2.88** (0.99)	-2.08 (1.13)	0.20*** (0.03)	0.28*** (0.04)	0.15*** (0.03)	-0.20* (0.08)	-0.22* (0.10)	-0.18* (0.09)	0.19*** (0.03)	0.27*** (0.04)	0.12*** (0.03)	1.19 (1.13)	-0.06 (0.41)	0.63 (0.64)	-0.19* (0.08)	-0.25** (0.10)	-0.13 (0.09)	0.99 (1.87)	-0.29 (0.57)	1.27 (0.99)
Kendileşmemiş^a	-7.18*** (2.01)	-2.78* (1.18)	-4.36** (1.34)	0.26*** (0.03)	0.23*** (0.04)	0.29*** (0.04)	-0.24** (0.09)	-0.15 (0.12)	-0.32** (0.10)	0.25*** (0.03)	0.23*** (0.04)	0.29*** (0.04)	0.38 (1.56)	0.12 (0.56)	-1.38 (1.06)	-0.24** (0.09)	-0.18 (0.11)	-0.32** (0.10)	0.08 (2.14)	-0.02 (0.75)	-1.50 (1.81)
Görev	0.49 (1.40)	0.26 (0.82)	0.27 (0.94)	0.03 (0.02)	0.02 (0.03)	0.03 (0.03)	0.05 (0.06)	0.08 (0.08)	0.03 (0.07)	0.03 (0.02)	-0.02 (0.03)	0.02 (0.03)	1.44 (1.14)	-0.59 (0.38)	-0.39 (0.58)	0.04 (0.06)	0.00 (0.08)	0.02 (0.07)	0.87 (1.39)	-1.00 (0.53)	-0.47 (0.81)
Deneyim	-0.62*** (0.11)	-0.15* (0.07)	-0.55*** (0.08)	0.09*** (0.00)	0.07*** (0.00)	0.11*** (0.00)	0.10*** (0.01)	0.08*** (0.01)	0.12*** (0.01)	0.09*** (0.00)	0.07*** (0.00)	0.11*** (0.00)	-0.02 (0.06)	-0.05 (0.03)	0.09* (0.04)	0.10*** (0.00)	0.07*** (0.01)	0.11*** (0.01)	0.03 (0.08)	-0.02 (0.04)	0.13* (0.06)
Hareketlilik	0.01 (1.69)	-0.22 (0.99)	0.23 (1.13)	0.01 (0.02)	-0.01 (0.04)	0.03 (0.03)	-0.05 (0.08)	-0.08 (0.10)	-0.01 (0.09)	0.02 (0.02)	0.05 (0.04)	0.04 (0.03)	1.50 (0.84)	0.75 (0.41)	0.75 (0.61)	-0.04 (0.08)	0.02 (0.10)	-0.00 (0.08)	1.12 (1.37)	0.91 (0.53)	0.61 (0.92)
Araştırma Görevlisi^b	- (28.59*** (3.13))	- (11.26*** (1.84))	- (16.75*** (2.09))	- (1.16*** (0.07))	- (1.35*** (0.13))	- (1.10*** (0.09))	- (1.07*** (0.15))	- (1.34*** (0.21))	- (1.03*** (0.17))	- (1.11*** (0.07))	- (1.01*** (0.14))	- (0.97*** (0.09))	17.82 (2783.21)	19.50 (1919.41)	18.85 (1705.27)	- (1.07*** (0.15))	- (1.15*** (0.22))	- (0.96*** (0.17))	18.38 (3487.34)	19.53 (2287.99)	6.67 (7784.12)
Öğretim Görevlisi^b	- (28.01*** (2.87))	- (11.22*** (1.68))	- (16.26*** (1.92))	- (1.29*** (0.07))	- (1.54*** (0.13))	- (1.18*** (0.08))	- (1.31*** (0.14))	- (1.56*** (0.20))	- (1.24*** (0.16))	- (1.21*** (0.07))	- (1.08*** (0.14))	- (0.95*** (0.09))	18.91 (2783.21)	19.84 (1919.41)	19.80 (1705.27)	- (1.29*** (0.14))	- (1.21*** (0.21))	- (1.03*** (0.17))	18.71 (3487.34)	20.09 (2287.99)	22.83 (7407.34)
Dr. Öğretim Üyesi^b	- (17.26*** (1.84))	- (6.58*** (1.08))	- (10.50*** (1.23))	- (0.60*** (0.03))	- (0.52*** (0.04))	- (0.67*** (0.04))	- (0.61*** (0.08))	- (0.55*** (0.11))	- (0.69*** (0.09))	- (0.59*** (0.03))	- (0.34*** (0.04))	- (0.62*** (0.04))	16.30 (2783.21)	18.34 (1919.41)	16.76 (1705.27)	- (0.61*** (0.08))	- (0.41*** (0.10))	- (0.63*** (0.09))	16.07 (3487.34)	18.42 (2287.99)	19.38 (7407.34)
Profesör^b	11.93*** (2.20)	4.42*** (1.29)	7.66*** (1.47)	0.42*** (0.03)	0.31*** (0.04)	0.52*** (0.04)	0.47*** (0.10)	0.34** (0.12)	0.56*** (0.11)	0.42*** (0.03)	0.31*** (0.04)	0.50*** (0.04)	16.09 (2783.21)	16.40 (1919.41)	15.07 (1705.27)	0.48*** (0.09)	0.32** (0.11)	0.54*** (0.10)	15.83 (3487.34)	16.17 (2287.99)	17.55 (7407.34)
Likelihood																					
Log Likelihood	-1964	-1706	-1770	-2872	-2184	-2310	-1830	-1488	-1605	-2812	-2000	-2225	-2812	-2000	-2225	-1826	-1463	-1593	-1826	-1463	-1593
Model df	12	12	12	11	11	11	12	12	12	22	22	22	22	22	22	21	23	23	21	23	23
Fit Measures																					
AIC	3952	3436	3564	5766	4390	4642	3684	3000	3234	5668	4043	4494	5668	4043	4494	3693	2972	3232	3693	2972	3232
AIC weight	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.992	0.000	0.051	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	1.000	0.949	0.008	1.000	0.949
BIC	4003	3487	3614	5812	4436	4688	3734	3050	3284	5760	4135	4586	5760	4135	4586	3781	3068	3328	3781	3068	3328

Toplam Makale

Ulusal Makale

Uluslararası Makale

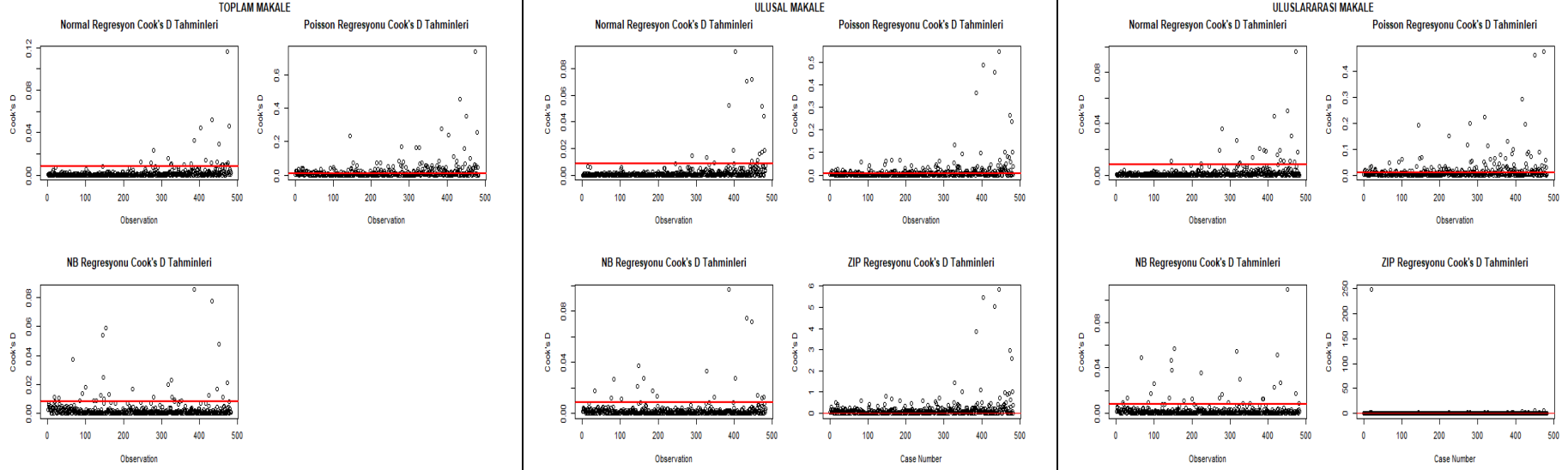


Şekil 44. Makale (toplam, ulusal, uluslararası) verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.

Toplam Makale

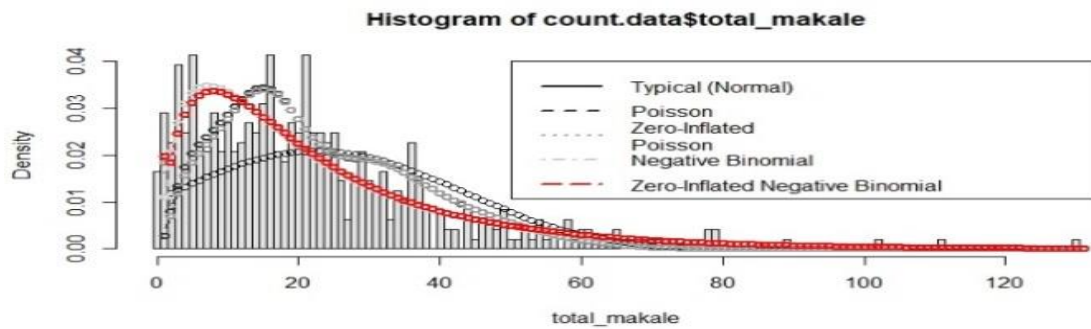
Ulusal Makale

Uluslararası Makale



Şekil 45. Makale (toplam, ulusal, uluslararası) verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.

Cook's D grafiklerinin verildiği Şekil45 incelendiği zaman her bir makale alt değişkeni için en düşük etki değerleri NB modelini ($D \leq 4/n$) gösterilmektedir. Aynı zamanda AIC ve BIC değerlerinden elde edilen şekil (Şekil46) ve tablolarda (Tablo46) toplam makale değişkeni için, grafik (şekil48) ve tablolarda (tablo46) ulusal makale değişkeni için, grafik (şekil50) ve tablolarda (tablo46) uluslararası makale değişkeni için yer almaktadır. Grafiklerde makale değişkenlerine ait yoğunluk histogram grafiğine yer verilmiştir. Grafiklerde diğer tüm modellerin histogram ile örtüşen bir şekil oluşturdıkları görülürken normal regresyon modelinin histogram grafiğinin altında kaldığı ve modeller ile fit etmediğini görmekteyiz. Tablo47'de ise toplam makale sayılarının gerçek ve modellere ait tahmini verilerin yer aldığı tabloya yer verilmektedir. Bu tabloda incelendiği zaman gerçek verileri tahmin etme de normal modelin başarılı olmadığı yönündedir. Diğer modellerde ise en yakın tahminleri tüm makale alt değişkenlerinde ZINB modelleri yapmaktadır. Hangi modelin en uygun olduğuna dair son olarak Tablo 46'dan AIC, BIC, Likelihood ve AICw değerleri incelendiği zaman da en düşük değerlerin ZINB e ait olduğu görülmektedir. Makale bağımlı değişkenleri sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyonu uygulanarak anlatılacaktır.



Şekil 46. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin toplam makale sayısı

Tablo 47. Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali

Tahmini						
Total_makale	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0-20	267	243	259	285	258	283
21-40	155	211	170	123	170	126
41-60	38	27	51	45	51	46
61-80	19	0	4	18	4	17
≥80	4	0	0	11	0	10

Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

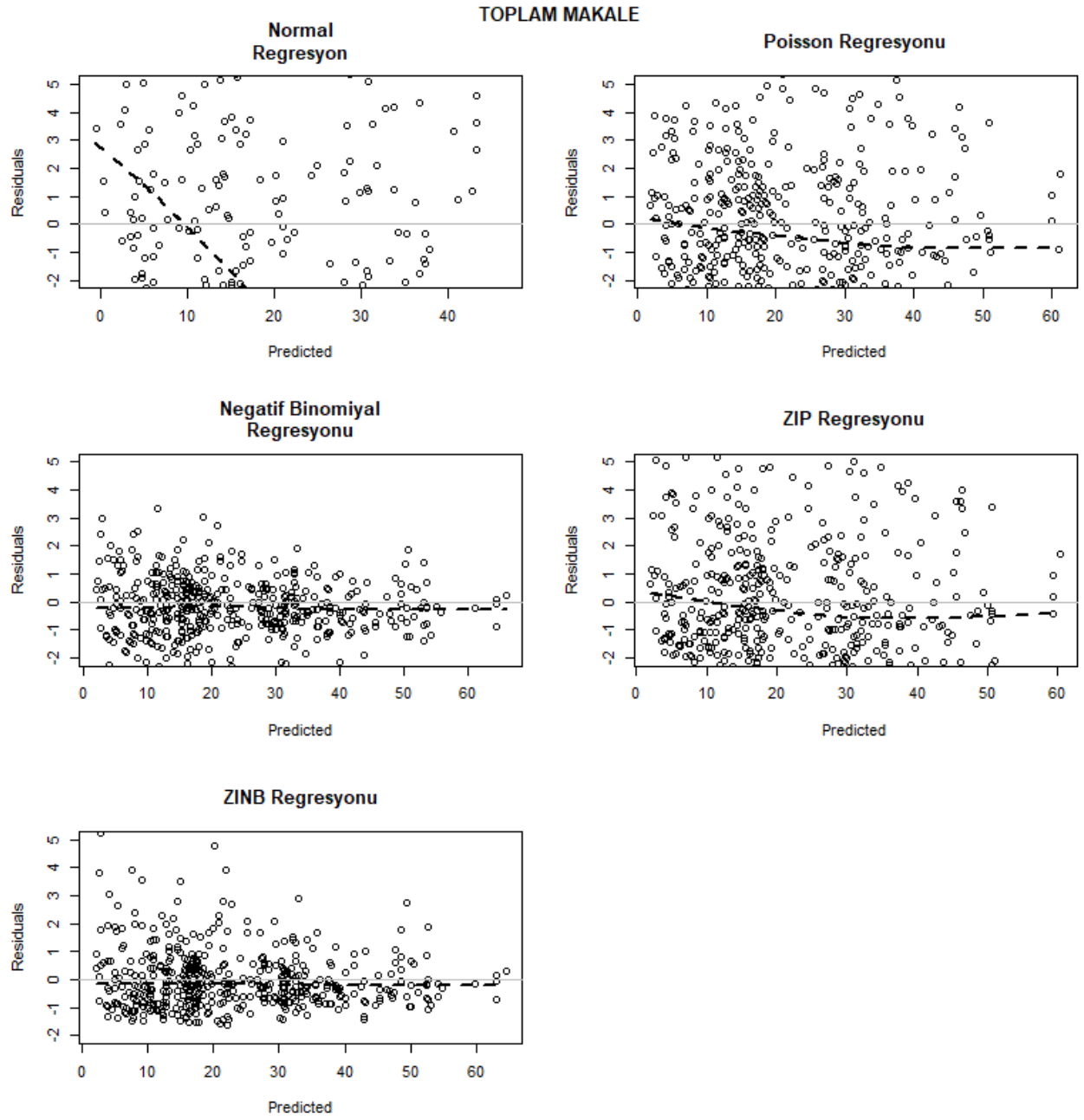
Toplam Makale Sıfır Değer Ağırlıklı Negatif Binomial (ZINB) Regresyon Modeli Yordayıcı Analizleri

Tablo 48. Sıfır Değer Ağırlıklı Negatif Binomiyal Regresyon Modeline Toplam Makale Yordayıcılarının Değerlendirilmesi

	models	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
8	Male.Gorev.Mobility	3757.218	1.5	3686.157	0.0000	1.0000	0.3893	0.3893
7	Male.Gorev.Mobility	3757.218	1.5	3686.157	0.0000	1.0000	0.3893	0.7786
6	Male.Mobility	3768.631	3.0	3689.211	3.0535	0.2172	0.0846	0.8632
5	Male.Gorev	3769.097	4.0	3689.677	3.5196	0.1721	0.0670	0.9302
4	Mobility	3778.638	6.0	3690.858	4.7003	0.0954	0.0371	0.9673
3	Gorev	3779.824	7.0	3692.044	5.8863	0.0527	0.0205	0.9878
1	Male	3781.258	8.0	3693.478	7.3205	0.0257	0.0100	0.9978
2	INB	3775.983	5.0	3696.562	10.4049	0.0055	0.0021	0.9999
11	Unvan.Male.Gorev.Mobility	3869.392	9.0	3831.772	145.6147	0.0000	0.0000	0.9999
10	Unvan.Deneyim	4013.402	11.0	3959.061	272.9039	0.0000	0.0000	0.9999
9	Unvan	3888.359	10.0	3825.659	139.5016	0.0000	0.0000	0.9999

*Modelden çıkarılan değişkenler sütun ismi olarak yazılmıştır.

Tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman toplam makale sayıları bağımlı değişkeni için en uygun bağımsız değişkenlerin olduğu model, 8 numaralı model olarak görünmektedir. **Toplam Makale** sayılasını; kendileşme, deneyim ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği ZINB regresyonu ile analizi yapılmıştır.



Şekil 47. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde toplam makale sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 49. Toplam Makale Sayıları Bağımlı Değişkeni ZINB Regresyonuna ait Parametre Tahmin Değerleri

Negatif Binomiyal Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp (e^{β_i})
(Intercept)	1.195	0.083	14.46	< 2e-16 ***	3.30
Cakili_Kadro ^a	-0.194	0.074	-2.61	0.00899 **	0.82
Kendilesmemis ^a	-0.254	0.086	-2.95	0.00316 **	0.78
Deneyim	-0.097	0.005	-20.19	< 2e-16 ***	0.91
Ar.Görevlisi ^b	-1.069	0.145	-7.38	1.63e-3***	0.34
Öğr. Görevlisi ^b	-1.277	0.140	-9.13	< 2e-16 ***	0.28
Dr. Öğr. Üyesi ^b	-0.606	0.079	-7.66	1.85e-4***	0.55
Profesör ^b	0.474	0.093	5.10	3.39e-7***	1.61
Logit Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp (e^{β_i})
(Intercept)	-36.315	3403.625	-0.01	0.991	0.00
Cakili_Kadro ^a	13.499	651.408	0.02	0.983	7290
Kendilesmemis ^a	12.201	651.409	0.02	0.985	1990
Deneyim	0.058	0.084	0.69	0.491	1.06
Ar.Görevlisi ^b	6.559	3377.033	0.00	0.998	705.5
Öğr. Görevlisi ^b	18.438	3340.709	0.01	0.996	1018
Dr. Öğr. Üyesi ^b	15.706	3340.709	0.01	0.996	6621
Profesör ^b	15.693	3340.709	0.01	0.996	6537
Log likelihood	-1826				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood -1826. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1 (df = 17); AIC: 3686; BIC: 3757.

a. Kendileşme referans kategorisine göre

b. Doçent referans kategorisine göre

Toplam makale sayılarına ilişkin regresyon analizi için hangi modelin uygun olduğunu araştırmak amaçlı yapılan analizler sonucunda; ZINB regresyon modelinin (AIC: 3686; BIC: 3757) model olduğu tespit edilmiştir. Bu modelin kendi içinde ise tek tek eksiltme yöntemi uygulanarak elde edilen sonuçta (Tablo49); kendileşme, deneyim ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği regresyon analizi yapılmıştır. ZINB regresyon modelinde parametre tahminlerini yorumlarken log ve logit kısımlarını ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Toplam makale sayısı logit kısmı ZINB regresyon sonuçları için:

$$\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = \exp(-36.315 + 13.499\text{cakili_kadro} + 12.201\text{kendilesmemis} + 0.058\text{deneyim} + 6.559\text{Ar_Gor} + 18.438\text{Ogrt_Gor} + 15.706\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 15.693\text{Prof})$$

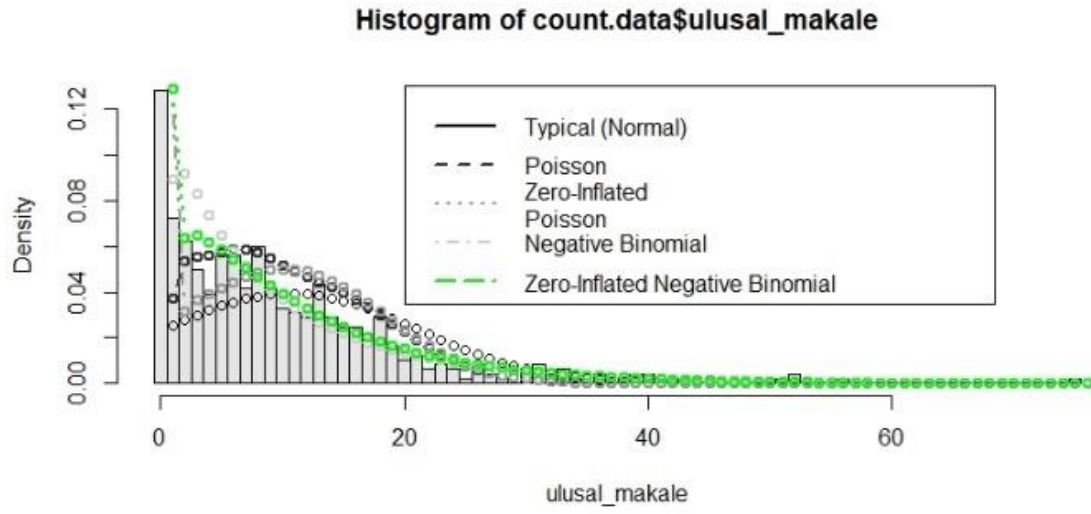
olarak elde edilmiştir. Regresyonun Logit kısmı için toplam makale sayısında bağımsız değişkenler istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

ZINB regresyonunun NB kısmı için elde edilen regresyon denklemi,

$$\mu = \exp(1.195 - 0.194\text{cakili_kadro} - 0.254\text{kendilesmemis} - 0.097\text{deneyim} - 1.069\text{Ar_Gor} - 1.277\text{Ogrt_Gor} - 0.606\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.474\text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. Parametre tahminlerine bakıldığı zaman toplam makale sayıları üzerinde kendileşme kategorileri, deneyim süresi ve unvan değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.001$). Çakılı kadro akademisyenlerin toplam makale sayıları kendileşmiş akademisyenlerin makale sayılarına göre ($e^{-0.194} \sim 0.82$) %18 azalmaktadır. Kendileşmemiş akademisyenler ise kendileşmiş akademisyenlere göre ($e^{-0.194} \sim 0.78$) %22 daha az makale yazmaktadır. Akademisyenlerin akademide çalışma süreleri arttıkça makale yazma oranları ($e^{-0.097} \sim 0.91$) %9 oranında azalmaktadır. Diğer yandan akademik unvanlar bağlamında makale sayılarını değerlendirdiğimizde akademik unvanın arttıkça makale sayılarının arttığı görülmektedir. Doçentlik kariyer basamağının referans alındığı durumda; toplam makale sayıları araştırma görevlilerinde ($e^{-1.069} \sim 0.34$) %66, öğretim görevlilerinde ($e^{-1.277} \sim 0.28$) %72 ve Dr. Öğretim üyelerinin ($e^{-0.606} \sim 0.55$) %45 oranında daha az olmaktadır. Profesörler ise doçentlere oranla ($e^{0.474} \sim 1.61$) %39 daha fazla makale üretmektedirler. Toplam makale sayılarına ait bulguların özetlenmiş hali aşağıda sıralanmaktadır:

- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre toplam makale sayısını %18 azalmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre toplam makale sayısını %22 azalmaktadır.
- ✓ Akademisyenlerin çalışma süreleri arttıkça toplam makale sayısı %9 oranında azalmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri doçentlere göre toplam makale sayısını %66 azaltmaktadır.
- ✓ Öğretim görevlileri doçentlere göre toplam makale sayısını %72 azaltmaktadır.
- ✓ Dr. Öğretim üyeleri doçentlere göre toplam makale sayısını %45 oranında azaltmaktadır.
- ✓ Profesörler ise doçentlere göre ortalama toplam makale sayısını %39 artırmaktadır.



Şekil 48. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin ulusal makale sayısı

Tablo 50. Modellere ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali

Ulusal Makale	Tahmini					
	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0-10	309	253	285	323	274	313
11-20	123	222	164	95	174	107
21-30	27	3	32	37	34	40
31-40	17	0	1	15	1	15
≥40	7	0	0	27	0	8

Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

Ulusal makale sıfır değer ağırlıklı negatif binomial (ZINB) regresyon modeli yordayıcı analizleri

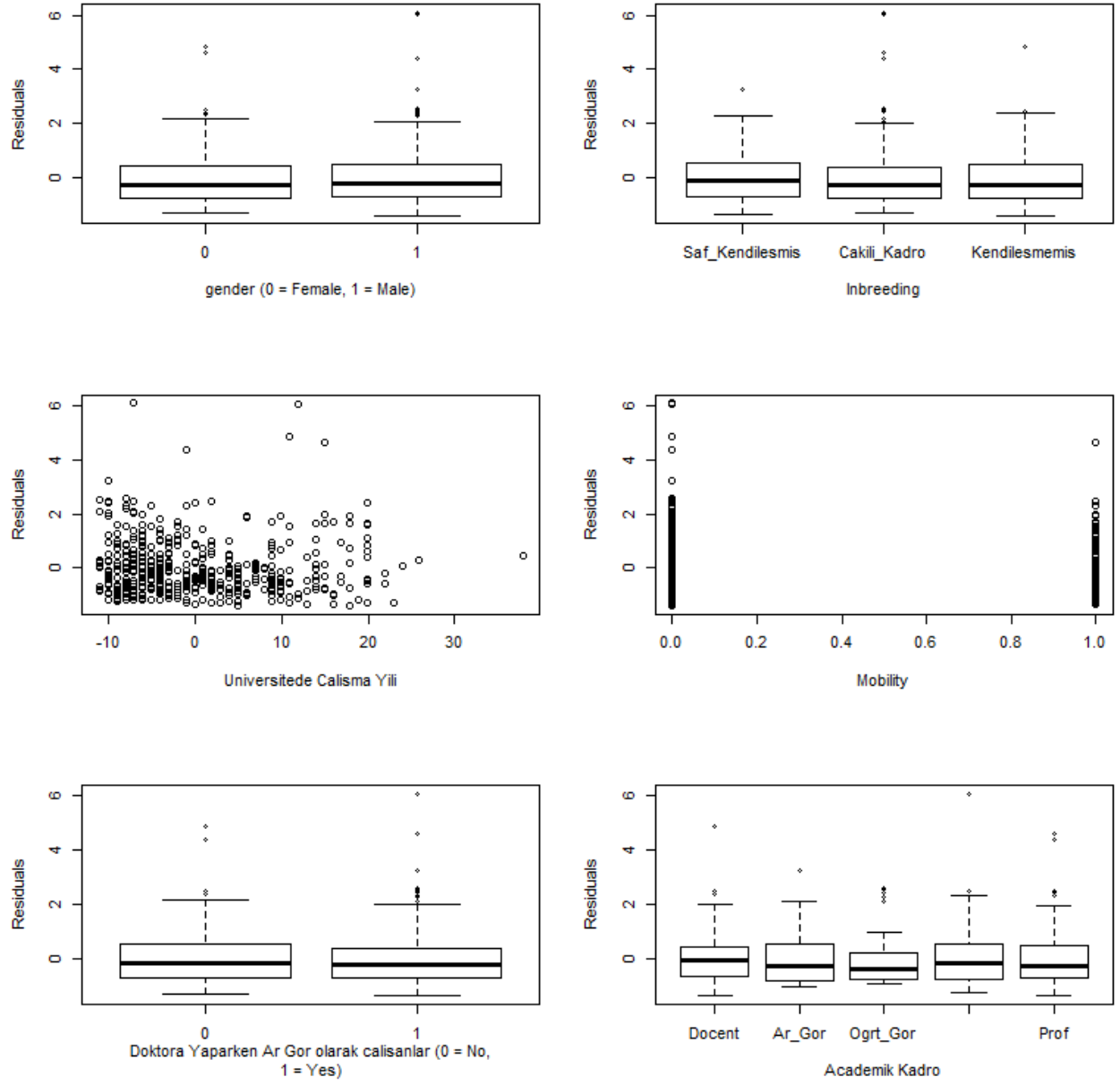
Tablo 51. Sıfır Değer Ağırlıklı Negatif Binomiyal Regresyon Modeline Ulusal Makalelerin Yordayıcılarının Değerlendirilmesi

	Models*	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
4	Mobility	3058.936	5	2971.156	0.0000	1.0000	0.2570	0.2570
7	Gorev.Mobility	3050.657	2	2971.237	0.0812	0.9602	0.2468	0.5038
3	Gorev	3060.056	6	2972.276	1.1201	0.5712	0.1468	0.6506
1	Full	3068.431	8	2972.291	1.1351	0.5669	0.1457	0.7963
5	Male.Gorev	3053.061	3	2973.641	2.4847	0.2887	0.0742	0.8705
8	Male.Gorev.Mobility	3044.755	1	2973.694	2.5385	0.2810	0.0722	0.9427
6	Male.Mobility	3054.954	4	2975.534	4.3783	0.1120	0.0288	0.9715
2	Male	3063.343	7	2975.563	4.4070	0.1104	0.0284	0.9999
11	Unvan.Male.Gorev.Mobility	3112.251	9	3074.631	103.4747	0.0000	0.0000	0.9999
10	Unvan.Male	3133.137	11	3078.797	107.6408	0.0000	0.0000	0.9999
9	Unvan	3130.060	10	3067.360	96.2039	0.0000	0.0000	0.9999

*Modelden Çıkarılan Değişkenler Sütun İsmi Olarak Yazılmıştır.

Tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman ulusal makale sayıları bağımlı değişkeni için en uygun bağımsız değişkenlerin olduğu model, 4 numaralı model olarak görünmektedir. Ulusal Makale sayılasını; cinsiyet, kendileşme, görev, deneyim ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği ZINB regresyonu ile analizi yapılmıştır.

ULUSAL MAKALE



Şekil 49. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde ulusal makale sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 52. *Ulusal Makale Sayıları Bağımlı Değişkeni ZINB Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri*

Negatif Binomiyal Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp (e^{β_i})
(Intercept)	0.289	0.132	2.19	0.02868 *	1.33
Male	0.084	0.083	1.01	0.31165	1.09
Cakili_Kadro ^a	-0.243	0.094	-2.58	0.00994 **	0.78
Kendilesmemis ^a	-0.178	0.105	-1.70	0.08925 .	0.84
Gorev	0.009	0.075	0.12	0.90729	1.01
Ar.Görevlisi ^b	-1.140	0.222	-5.14	2.82e-07***	0.32
Öğr. Görevlisi ^b	-1.214	0.209	-5.81	6.14e-09***	0.30
Dr. Öğr. Üyesi ^b	-0.408	0.096	4.23	2.34e-05***	0.67
Profesör ^b	0.324	0.110	2.94	0.00329 **	1.38
Deneyim	-0.074	0.006	-12.47	< 2e-16 ***	0.93
Logit Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp (e^{β_i})
(Intercept)	-21.289	2180.739	-0.01	0.9922	0.00
Male	-1.216	0.513	-2.37	0.0178 *	0.30
Cakili_Kadro ^a	-0.149	0.548	-0.27	0.7859	0.86
Kendilesmemis ^a	0.131	0.717	0.18	0.8549	1.14
Gorev	-0.980	0.506	-1.94	0.0527 .	0.38
Ar.Görevlisi ^b	19.636	2180.740	0.01	0.9928	337
Öğr. Görevlisi ^b	19.944	2180.740	0.01	0.9927	459
Dr. Öğr. Üyesi ^b	18.383	2180.740	0.01	0.9933	963
Profesör ^b	16.177	2180.740	0.01	0.9941	106
Deneyim	-0.013	0.040	-0.34	0.7372	0.99
Log likelihood	-1465				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood-1465. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1 (df = 21); AIC: 2971; BIC: 3059.

- a. Kendileşme referans kategorisine göre
b. Doçent referans kategorisine göre

Ulusal makale sayılarına ilişkin ZINB regresyon modeli ile cinsiyet, görev, deneyim, kendileşme ve unvan değişkenlerinin parametreleri tahmin edilmiştir. Erkek, doktorasını üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışırken tamamlayan ve ayrıca profesör olan akademisyenlerin ulusal makale sayılarına pozitif bir etkisi görülürken, kendileşme kategorileri, diğer unvan kategorileri ve akademik olarak üniversitede çalışma süresindeki artış ulusal makale sayılarını negatif etkilemektedir. Bu bağlamda tüm değişkenler için oluşturulan ZINB regresyon modeli logit kısmı için:

$$\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = \exp(-21.289 - 1.216\text{Male} - 0.149\text{cakili_kadro} + 0.131\text{kendilesmemis} - 0.980\text{Gorev} - 0.013\text{-deneyim} + 19.636\text{Ar_Gor} + 19.944\text{Ogrt_Gor} + 18.383\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 16.177\text{Prof})$$

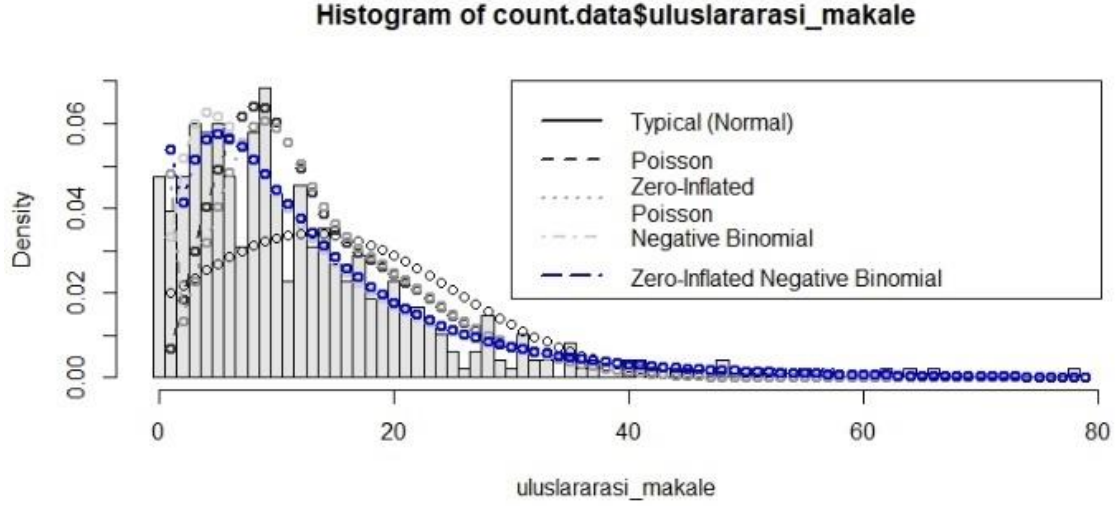
olarak elde edilmiştir. Ulusal makale sayılarında ZINB regresyonun logit kısmında cinsiyet ve görev değişkenlerinin anlamlı olarak etkisi vardır ($p < 0.05$, < 0.1). Erkek akademisyenler kadın akademisyenlere göre ulusal makale yazımında ($e^{-1.216} \sim 0.30$) %70 daha az yayın yapmaktadır. Doktorasını üniversitede araştırma görevlisi olarak yaparken tamamlayan akademisyenler doktorasını üniversite dışından bitiren akademisyenlere oranla ($e^{-0.980} \sim 0.38$) %62 daha az ulusal yayın yapmaktadır. ZINB regresyonun NB kısmı için elde edilen denklem:

$$\mu = \exp(0.289 + 0.084\text{Male} - 0.243\text{cakili_kadro} - 0.178\text{kendilesmemis} + 0.009\text{Gorev} - 0.074\text{deneyim} - 1.140\text{Ar_Gor} - 1.214\text{Ogrt_Gor} - 0.408\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.324\text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. Parametre tahminlerine bakıldığı zaman kendileşme kategorileri, unvan ve deneyim değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.001$). Kendileşmiş akademisyenlere göre çakılı kadro akademisyenler ($e^{-0.243} \sim 0.78$) %22 ve kendileşmemiş akademisyenler ($e^{-0.178} \sim 0.84$) %16 daha az ulusal makale yayınlamaktadırlar. Doçentlere göre araştırma görevlileri ($e^{-1.140} \sim 0.32$) %68, öğretim görevlileri ($e^{-1.214} \sim 0.30$) %70 ve Dr. Öğretim üyeleri ($e^{-0.408} \sim 0.67$) %33 oranında daha az ulusal makale yayınlamakta iken profesörler ($e^{0.324} \sim 1.38$) %38 oranında daha fazla ulusal makale araştırmaları yapmaktadır. Ulusal makale sayılarına ait bulguların özetlenmiş hali aşağıda sıralanmaktadır:

- ✓ Erkek akademisyenler kadın akademisyenlere göre ulusal makale sayısını %70 azalmaktadır.
- ✓ Doktora sürecinde araştırma görevlisi olarak üniversitede görev yapan akademisyenlerin doktorasını üniversite dışından bitirmiş akademisyenlere oranla %62 daha az ulusal makale yayınlamaktadır.
- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre ulusal makale sayısını %22 azalmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre ulusal makale sayısını %16 azalmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri doçentlere göre ulusal makale sayısını %68 azaltmaktadırlar.
- ✓ Öğretim görevlileri doçentlere göre ulusal makale sayısını %70 azaltmaktadırlar.

- ✓ Dr. Öğretim üyeleri doçentlere göre ulusal makale sayısını %33 oranında azaltmaktadırlar.
- ✓ Profesörler ise doçentlere göre ortalama ulusal makale sayısını %38 artırmaktadır.
- ✓



Şekil 50. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin uluslararası makale

Tablo 53. Modellere ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali

Uluslararası Makale	Tahmini					
	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0-10	271	221	245	274	239	269
11-20	132	202	159	119	164	124
21-30	44	64	62	48	63	50
31-40	18	0	16	21	15	21
≥40	18	0	2	19	2	18

Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

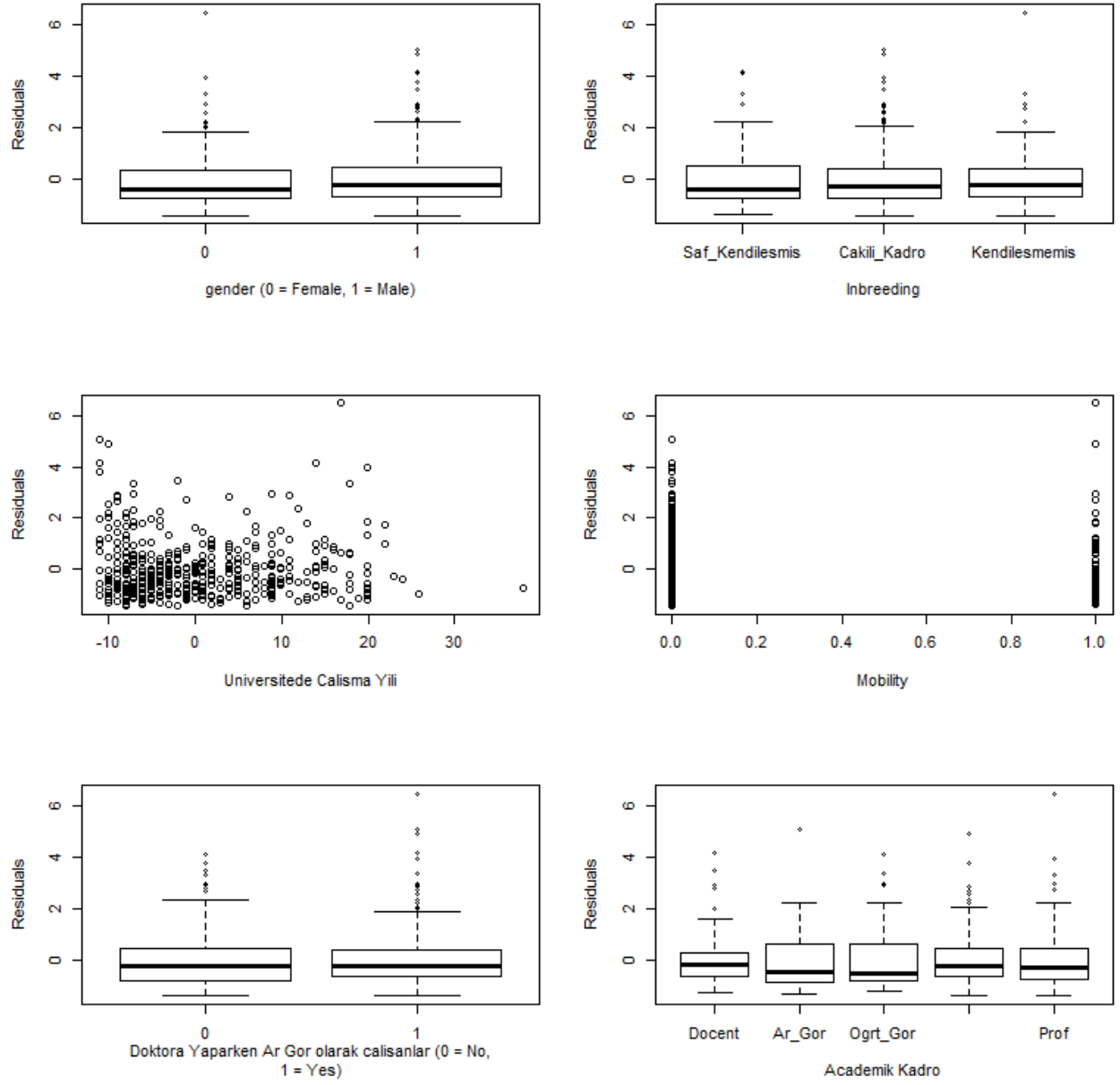
Uluslararası makale sıfır değer ağırlıklı Negatif Binomiyal (ZINB) regresyon modeli yordayıcı analizleri

Tablo 54. *Uluslararası Makale Analizi; Models Sütununda Modelden Çıkarılan Değişkenler Gösterilmektedir.*

	models	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
8	Male.Gorev.Mobility	3293.747	1	3222.687	0.0000	1.0000	0.4544	0.4544
6	Male.Mobility	3303.354	2	3223.934	1.2470	0.5361	0.2436	0.6980
7	Gorev.Mobility	3304.369	3	3224.949	2.2618	0.3227	0.1466	0.8446
5	Male.Gorev	3305.976	4	3226.555	3.8685	0.1445	0.0657	0.9103
2	Male	3315.706	5	3227.926	5.2391	0.0728	0.0331	0.9434
4	Mobility	3316.144	6	3228.363	5.6767	0.0585	0.0266	0.9700
3	Gorev	3316.218	7	3228.438	5.7513	0.0564	0.0256	0.9956
1	Full	3328.109	8	3231.968	9.2816	0.0096	0.0044	1.0000
11	Unvan.Male.Gorev.Mobility	3384.066	9	3346.446	123.7592	0.0000	0.0000	1.0000
10	Unvan.Male	3405.375	10	3351.034	128.3476	0.0000	0.0000	1.0000
9	Unvan	3407.515	11	3344.815	122.1282	0.0000	0.0000	1.0000

Tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman uluslararası Makale sayıları bağımlı değişkeni için en uygun bağımsız değişkenlerin olduğu model, 8 numaralı model olarak görünmektedir. Uluslararası Makale sayılasını; kendileşme, deneyim, hareketlilik ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği NB regresyonu ile analizi yapılmıştır.

ULUSLARARASI MAKALE



Şekil 51. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde uluslararası makale sayısı yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 55. Uluslararası Makale Sayıları ZINB Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri

Negatif Binomiyal Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp ($e^{\hat{\beta}_i}$)
(Intercept)	0.628	0.093	6.72	1.79e-11***	1.87
Cakili_Kadro ^a	-0.151	0.086	-1.77	0.07696 .	0.86
Kendilesmemis ^a	-0.343	0.098	-3.52	0.00043 ***	0.71
Ar.Görevlisi ^b	-0.936	0.169	-5.54	3.08e-08***	0.39
Öğr. Görevlisi ^b	-1.107	0.168	-6.58	4.78e-11***	0.33
Dr. Öğr. Üyesi ^b	-0.643	0.090	-7.15	8.45e-13***	0.53
Profesör ^b	0.542	0.102	5.30	1.19e-07***	1.72
Deneyim	-0.109	0.006	-19.18	< 2e-16 ***	0.90
Logit Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp ($e^{\hat{\beta}_i}$)
(Intercept)	-22.883	2042.277	-0.01	0.991	0.00
Cakili_Kadro ^a	0.596	0.975	0.61	0.541	1.82
Kendilesmemis ^a	-1.911	0.975	-1.18	0.240	0.15
Ar.Görevlisi ^b	18.983	2042.278	0.01	0.993	175
Öğr. Görevlisi ^b	19.163	2042.277	0.01	0.993	210
Dr. Öğr. Üyesi ^b	16.522	2042.277	0.01	0.994	150
Profesör ^b	14.755	2042.277	0.01	0.994	256
Deneyim	0.141	0.072	1.96	0.050 *	1.15
Log likelihood	-1594				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood-1594. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1

(df = 17); AIC: 3223; BIC: 3294.

a. Kendileşme referans kategorisine göre

b. Doçent referans kategorisine göre

Uluslararası makale bağımlı değişkeni de ZINB regresyon modeli ile parametreleri tahmin etmiştir. Bu modelde kendileşme kategorileri, unvan ve deneyim değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Profesör olan akademisyenler doçentlere göre uluslararası makale sayılarını pozitif yönde etkilerken diğer değişkenler negatif olarak etkilemektedir. Uluslararası makale ZINB regresyonu logit kısmı için:

$$\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = \exp(-22.883 + 0.596\text{cakili_kadro} - 1.911\text{kendilesmemis} + 18.983\text{Ar_Gor} + 19.163\text{Ogrt_Gor} + 16.522\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 14.755\text{Prof} + 0.141\text{deneyim})$$

olarak elde edilmiştir. Logit kısmı için sadece deneyim değişkeni uluslararası makale tahmininde istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Akademisyenlerin doktoralarını tamamladıktan sonra akademiye geçen sürelerini ifade eden deneyim süresi arttıkça akademisyenlerin uluslararası makale yazma oranı ($e^{-0.141} \sim 1.15$) %15 oranında artış göstermektedir. ZINB regresyonun NB kısmı için elde edilen regresyon denklemi:

$$\mu = \exp(0.628 - 0.151 \text{cakili_kadro} - 0.343 \text{kendilesmemis} - 0.109 \text{deneyim} - 0.936 \text{Ar_Gor} - 1.107 \text{Ogrt_Gor} - 0.643 \text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.542 \text{Prof})$$

şeklinde oluşmaktadır. Parametre tahminlerinde kendileşme kategorileri, unvan ve deneyim değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($p < 0.001$). Bunların içinden profesör kadrosunda bulunan akademisyenler uluslararası makale sayısını pozitif yönde etkilerken diğer değişkenler negatif yönde etkilemektedir. Diğer tüm değişkenler sabit kaldığında kendileşme kategorilerinde çakılı kadro akademisyenler ve kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre uluslararası makale yayınlama olasılığını azaltmaktadır. Bu oran çakılı kadro akademisyenler için ($e^{-0.151} \sim 0.86$) %14 iken kendileşmemiş akademisyenler için ($e^{-0.343} \sim 0.71$) %29 oranında çıkmaktadır. Uluslararası hakemli dergilerde makale yayınlama oranı akademik kadro yükseldikçe artmaktadır. Doçentlere göre; araştırma görevlilerinin ($e^{-0.936} \sim 0.39$) %61, öğretim görevlilerinin ($e^{-1.107} \sim 0.33$) %67 ve Dr. Öğretim üyelerinin ($e^{-0.643} \sim 0.53$) %47 olasılıkla daha az uluslararası hakemli dergilerde yayın yapmaktadırlar. Bunun yanı sıra; profesörler doçentlere göre ($e^{0.542} \sim 1.72$) %72 olasılıkla daha fazla uluslararası yayın yapma ihtimali vardır. Akademisyenlerin akademide çalışma süreleri arttıkça da uluslararası yayın yapma olasılıkları ($e^{-0.109} \sim 0.90$) %10 düşmüştür. Uluslararası makale sayılarına ait bulguların özetlenmiş hali aşağıda sıralanmaktadır:

- ✓ Deneyim süresi arttıkça akademisyenlerin uluslararası makale yazma oranı %15 oranında artmaktadır.
- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre uluslararası makale sayısını %14 azalmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre uluslararası makale sayısını %29 azalmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri doçentlere göre uluslararası makale sayısını %61 azaltmaktadırlar.
- ✓ Öğretim görevlileri doçentlere göre uluslararası makale sayısını %67 azaltmaktadırlar.
- ✓ Dr. Öğretim üyeleri doçentlere göre uluslararası makale sayısını %47 oranında azaltmaktadırlar.
- ✓ Profesörler ise doçentlere göre ortalama uluslararası makale sayısını %72 artırmaktadır.

4.2.6. Bildiri sayısı

Bildiri sayısı bilimsel üretkenlik göstergesinde “*2.f. Eğitim Yönetimi alanındaki öğretim üyelerinin; akademik kendileşme kategorileri ile unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerinden bildiri sayısı anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?*” problem cümlesinin bulguları incelenmektedir.

Bildiri sayıları; toplam bildiri, ulusal bildiri ve uluslararası bildiri olmak üzere üç kısımda incelenmektedir.

Bildirin sayısı model uyum analizleri

Bildiri sayılarının hangi bağımsız değişkenlerden etkilendiğinin hesaplanmasından önce bildiri sayıları kendi için de üç farklı kategoride incelenmiştir. Akademisyenlerin katılmış oldukları kongrelerde sundukları bildiriler ulusal ve uluslararası olarak sınıflanmış ve bu ayrım ile bildiri bağımlı değişkeni; toplam bildiri sayıları (TB), ulusal bildiri sayıları (UB) ve uluslararası bildiri sayıları (IB) olmak üzere 3 farklı durumda incelenmiştir. Ulusal ve uluslararası bildiri sınıflaması yapılarak bakılmasının nedeni akademik kendileşme ve diğer teorik olarak bildiri sunulmasında etkili olabilecek bağımlı değişkenlerin akademisyenlerin bildiri yapma tercihlerini de etkileyip etkilemediğini belirlemektir.

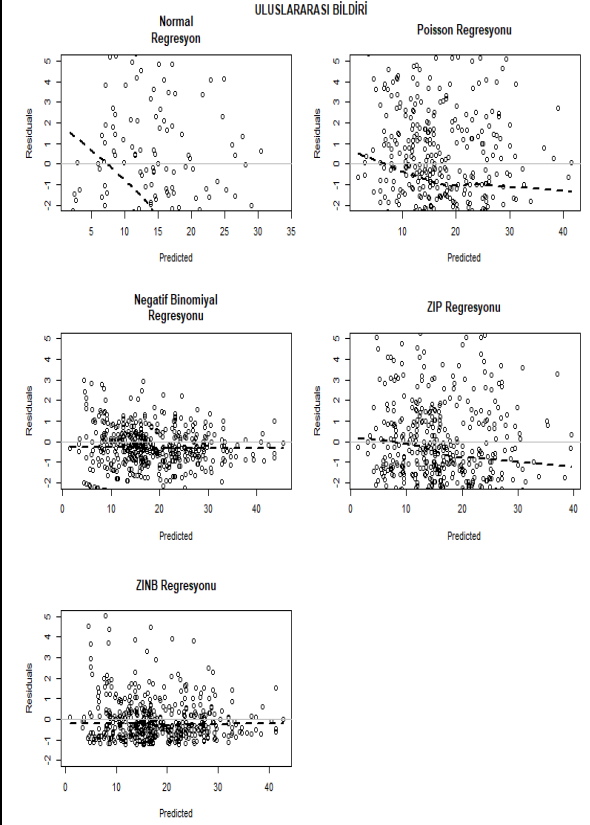
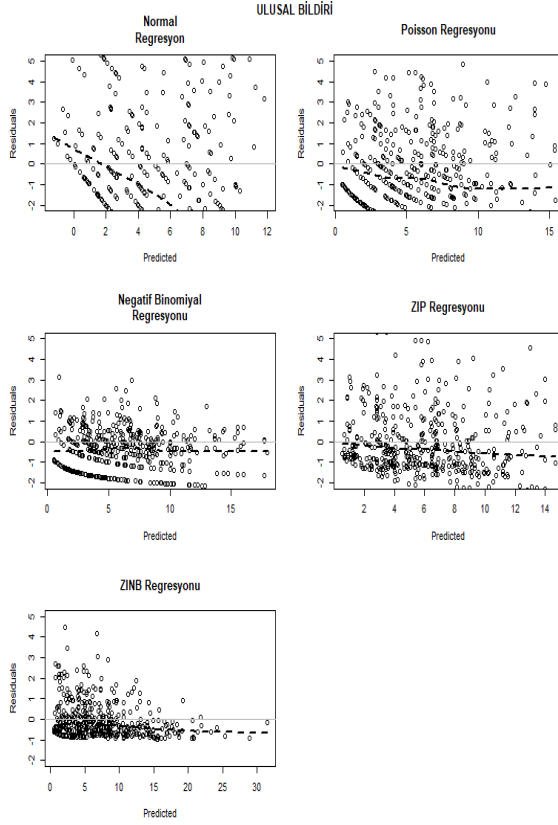
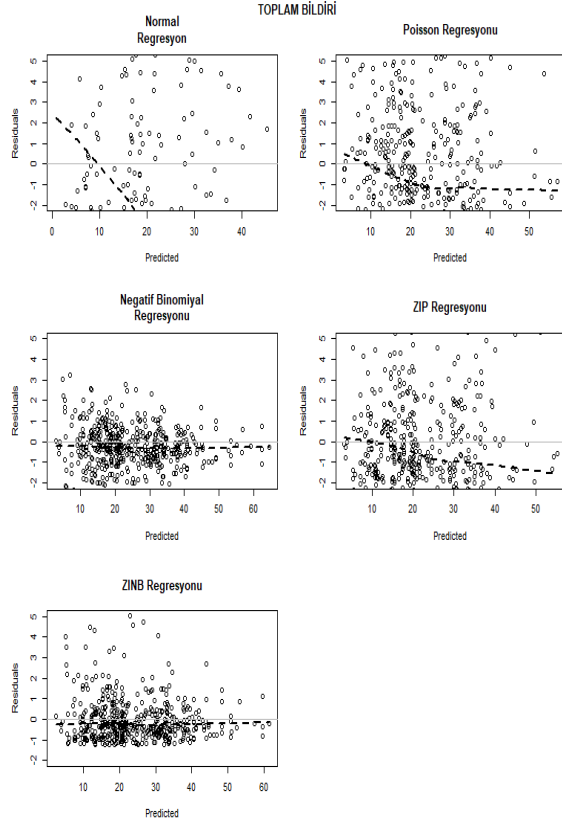
Tablo 56. *Bildiri Verilerinin Regresyon Modelleri Karşılaştırması (N=483)*

	Normal			Poisson			NB			ZIP						ZINB					
										Count			Logit			Count			Logit		
	TB	UB	IB	TB	UB	IB	TB	UB	IB	TB	UB	IB	TB	UB	IB	TB	UB	IB	TB	UB	IB
Intercept	35.57*** (3.37)	7.14*** (1.32)	25.95*** (2.57)	1.23*** (0.03)	-0.16* (0.06)	0.94*** (0.04)	1.28*** (0.15)	-0.13 (0.20)	1.03*** (0.15)	1.21*** (0.03)	-0.23*** (0.07)	0.91*** (0.04)	-32.54 (1116.96)	-5.87*** (0.60)	-22.84 (1664.49)	1.26*** (0.14)	-0.41* (0.20)	0.99*** (0.15)	-34.61 (1234.75)	-20.95 (374.0)	-23.31 (2011.44)
Erkek	1.81 (1.97)	0.33 (0.77)	1.54 (1.50)	0.10*** (0.02)	0.06 (0.04)	0.12*** (0.03)	0.06 (0.09)	0.05 (0.12)	0.06 (0.09)	0.11*** (0.02)	0.075 (0.04)	0.14*** (0.03)	-0.21 (0.53)	0.06 (0.29)	0.15 (0.48)	0.07 (0.08)	0.22 (0.13)	0.09 (0.09)	-0.26 (0.68)	0.11 (0.56)	0.38 (0.77)
Çakılı Kadro^a	-9.01*** (2.31)	-2.90** (0.91)	(1.50) -6.07***	-0.34*** (0.02)	-0.46*** (0.05)	-0.31*** (0.03)	-0.34*** (0.10)	-0.50*** (0.14)	-0.31** (0.10)	-0.31*** (0.02)	-0.28*** (0.05)	-0.27*** (0.03)	12.90 (851.46)	1.26 (0.42)	1.08 (0.77)	-0.30** (0.10)	-0.13 (0.14)	-0.27** (0.10)	15.25 (1058.29)	14.11 (374.06)	0.97 (0.95)
Kendileşmemiş^a	-9.87*** (2.73)	-1.58 (1.07)	(1.76) -8.24***	-0.35*** (0.03)	-0.20*** (0.05)	-0.41*** (0.03)	-0.36** (0.12)	-0.22 (0.17)	-0.44*** (0.12)	-0.31*** (0.02)	-0.00 (0.05)	-0.37*** (0.03)	12.95 (851.46)	1.19** (0.46)	1.12 (0.82)	-0.32** (0.11)	-0.01 (0.17)	-0.41*** (0.12)	15.15 (1058.29)	14.49 (374.06)	0.60 (1.08)
Görev	2.82 (1.90)	1.91* (0.75)	0.95 (1.45)	0.13*** (0.02)	0.32*** (0.04)	0.07** (0.02)	0.16 (0.08)	0.37** (0.12)	0.08 (0.09)	0.11*** (0.02)	0.30*** (0.04)	0.04 (0.02)	-0.95 (0.52)	-0.17 (0.28)	-0.74 (0.45)	0.13 (0.08)	0.39** (0.12)	0.05 (0.08)	-0.99 (0.66)	0.11 (0.51)	-1.06 (0.68)
Deneyim	-0.62*** (0.15)	-0.13* (0.06)	-0.58*** (0.12)	-0.10*** (0.00)	-0.08*** (0.00)	-0.11*** (0.00)	-0.11*** (0.01)	-0.09*** (0.01)	-0.12*** (0.01)	-0.10*** (0.00)	-0.07*** (0.00)	-0.10*** (0.00)	0.04 (0.03)	-0.02 (0.02)	0.06* (0.03)	-0.10*** (0.01)		-0.11*** (0.01)	0.06 (0.05)		0.12* (0.05)
Hareketlilik	-0.34 (2.30)	-0.58 (0.90)	0.24 (1.76)	-0.01 (0.02)	-0.09 (0.05)	0.02 (0.03)	-0.05 (0.10)	-0.12 (0.14)	-0.03 (0.10)	0.01 (0.02)	-0.05 (0.05)	0.02 (0.03)	0.13 (0.57)	0.47 (0.30)	-0.27 (0.55)	-0.04 (0.10)	-0.13 (0.15)	-0.02 (0.10)	0.18 (0.70)	0.43 (0.54)	-0.21 (0.82)
Araştırma Görevlisi^b	-28.66*** (4.26)	-7.80*** (1.67)	-20.28*** (3.25)	-0.85*** (0.06)	-1.31*** (0.15)	-0.76*** (0.06)	-0.67*** (0.19)	-1.23*** (0.28)	-0.58** (0.19)	-0.80*** (0.06)	-0.72*** (0.16)	-0.64*** (0.06)	2.18 (1513.95)	3.23*** (0.64)	18.40 (1664.49)	-0.60*** (0.18)	-0.43 (0.30)	-0.45* (0.19)	2.18 (1454.09)	3.20 (2.76)	19.15 (2011.44)
Öğretim Görevlisi^b	-27.86*** (3.91)	-7.21*** (1.53)	-20.12*** (2.98)	-0.94*** (0.05)	-1.24*** (0.13)	-0.87*** (0.06)	-0.96*** (0.17)	-1.35*** (0.26)	-0.89*** (0.18)	-0.80*** (0.06)	-0.59*** (0.14)	-0.71*** (0.06)	17.22 (722.92)	3.55*** (0.59)	19.15 (1664.49)	-0.83*** (0.17)	-0.15 (0.31)	-0.76*** (0.18)	16.38 (636.10)	5.57** (2.09)	18.35 (2011.44)
Dr. Öğretim Üyesi^b	-16.23*** (2.51)	-4.51*** (0.98)	-11.54*** (1.91)	-0.48*** (0.03)	-0.58*** (0.05)	-0.46*** (0.03)	-0.52*** (0.11)	-0.62*** (0.15)	-0.50*** (0.11)	-0.42*** (0.03)	-0.44*** (0.05)	-0.37*** (0.03)	15.30 (722.92)	1.13** (0.43)	17.48 (1664.49)	-0.45 (0.10)	-0.23 (0.14)	-0.40*** (0.11)	14.73 (636.11)	1.91 (2.00)	17.48 (2011.44)
Profesör^b	0.04 (2.99)	-0.04 (1.17)	0.23 (2.28)	0.11*** (0.03)	0.02 (0.05)	0.13*** (0.03)	0.19 (0.13)	0.11 (0.18)	0.19 (0.13)	0.11*** (0.03)	0.10 (0.05)	0.12*** (0.03)	14.12 (722.92)	0.75 (0.45)	15.82 (1664.49)	0.19 (0.12)	-0.57*** (0.16)	0.16 (0.13)	13.47 (636.11)	1.99 (1.93)	15.40 (2011.44)
Likelihood																					
Log Likelihood	-2113	-1661	-1982	-4343	-2257	-3597	-1961	-1301	-1831	-4093	-1911	-3376	-4093	-1911	-3376	-1946	-1311	-1817	-1946	-1311	-1817
Model df	12	12	12	11	11	11	12	12	12	22	22	22	22	22	22	23	21	23	23	21	23
Fit Measures																					
AIC	4249	3346	3987	8707	4535	7216	3946	2625	3686	8230	3866	6796	8230	3866	6796	3938	2665	3681	3938	2665	3681
AIC weighth	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.021	1.000	0.000	0.000	0.000	0.057	0.000	0.000	0.057	0.979	0.000	0.943	0.979	0.000	0.943
BIC	4299	3397	4038	8753	4581	7262	3996	2675	3736	8322	3958	6888	8322	3958	6888	4035	2753	3777	4035	2753	3777

Toplam Bildiri

Ulusal Bildiri

Uluslararası Bildiri

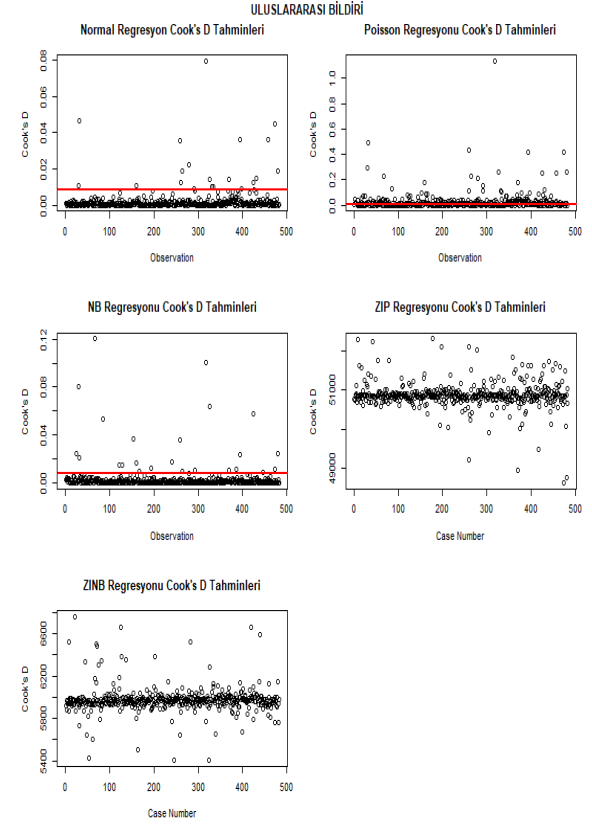
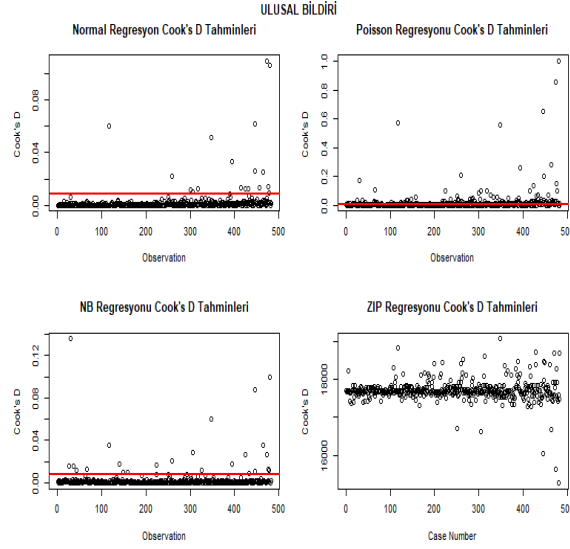
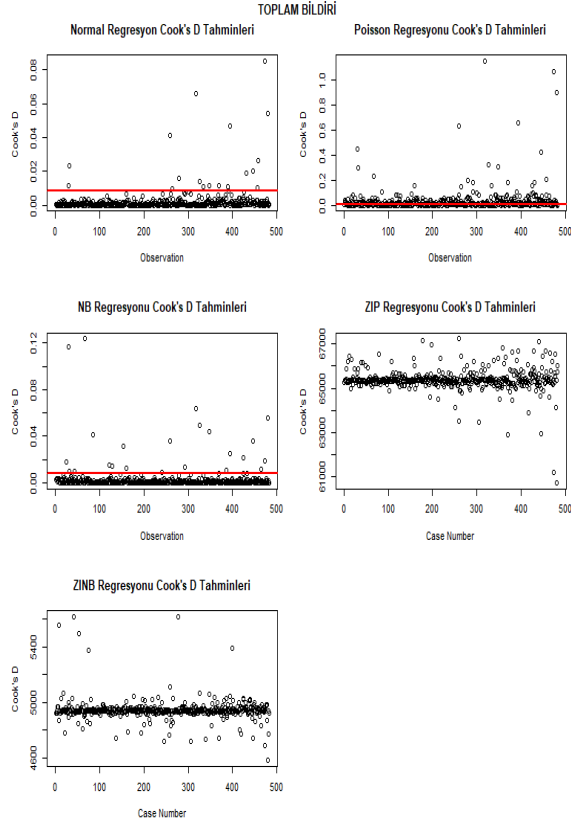


Şekil 52. Bildiri (toplam, ulusla, uluslararası) verilerine ait regresyon modelleri tahmini değer ile artık değer grafikleri. Kesikli çizgiler LOWESS çizgileridir.

Toplam Bildiri

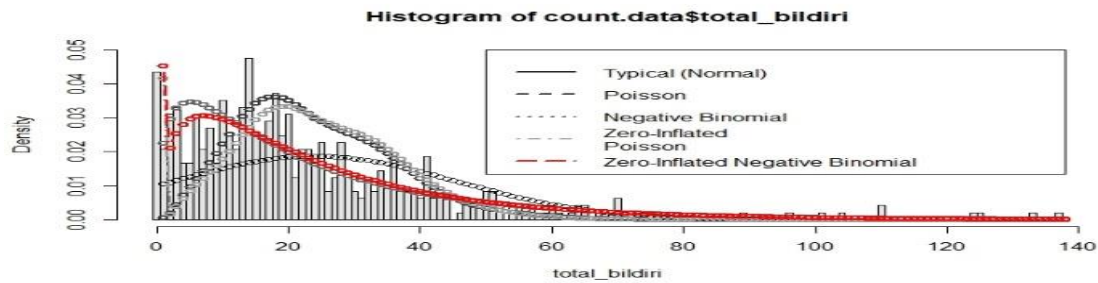
Ulusal Bildiri

Uluslararası Bildiri



Şekil 53. Makale (toplam, ulusal, uluslararası) verilerine ait regresyon modellerinin Cook's D değerlerinin grafikleri. Eşik kırmızı kesikli çizgi ile belirtilmektedir.

Cook's D grafiklerinin verildiği şekil34 incelendiği zaman her bir makale alt değişkeni için en düşük etki değerleri ($D \leq 4/n$) gösterilmektedir. Aynı zamanda AIC ve BIC değerlerinden elde edilen şekil (şekil54) ve tablolarda (tablo56) toplam bildiri değişkeni için, şekil (şekil55) ve tablolarda (tablo56) ulusal bildiri değişkeni için, şekil (şekil56) ve tablolarda (tablo56) uluslararası bildiri değişkeni için yer almaktadır. Şekillerde bildiri değişkenlerine ait yoğunluk histogram grafiğine yer verilmiştir. Şekillerde diğer tüm modellerin histogram ile örtüşen bir şekil oluşturdukları görülürken normal regresyon modelinin histogram grafiğinin altında kaldığı ve modeller ile fit etmediğini görmekteyiz. Tablo57'de ise toplam bildiri sayılarının gerçek ve modellere ait tahmini verilerin yer aldığı tabloya yer verilmektedir. Bu tabloda incelendiği zaman gerçek verileri tahmin etme de normal modelin başarılı olmadığı yönündedir. Diğer modellerde ise en yakın tahminleri toplam bildiri alt değişkeni ZINB modelleri uyum göstermektedir. Ulusal ve uluslararası bildiride ise NB modeli uyum göstermektedir. Hangi modelin en uygun olduğuna dair son olarak Tablo56'den AIC, BIC, Likelihood ve AICw değerleri incelendiği zaman da en düşük değerlerin ZINB ve NB e ait olduğu görülmektedir. Bildiri bağımlı değişkenleri sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyonu ve negatif binomiyal regresyonu uygulanarak anlatılacaktır.



Şekil 54. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin toplam bildiri sayısı

Tablo 57. Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali

Tahmini						
Total_bildiri	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0-20	285	213	228	229	219	275
21-40	125	258	217	116	225	123
41-60	45	13	36	47	37	49
61-80	18	0	2	20	2	20
≥80	10	0	0	16	0	14

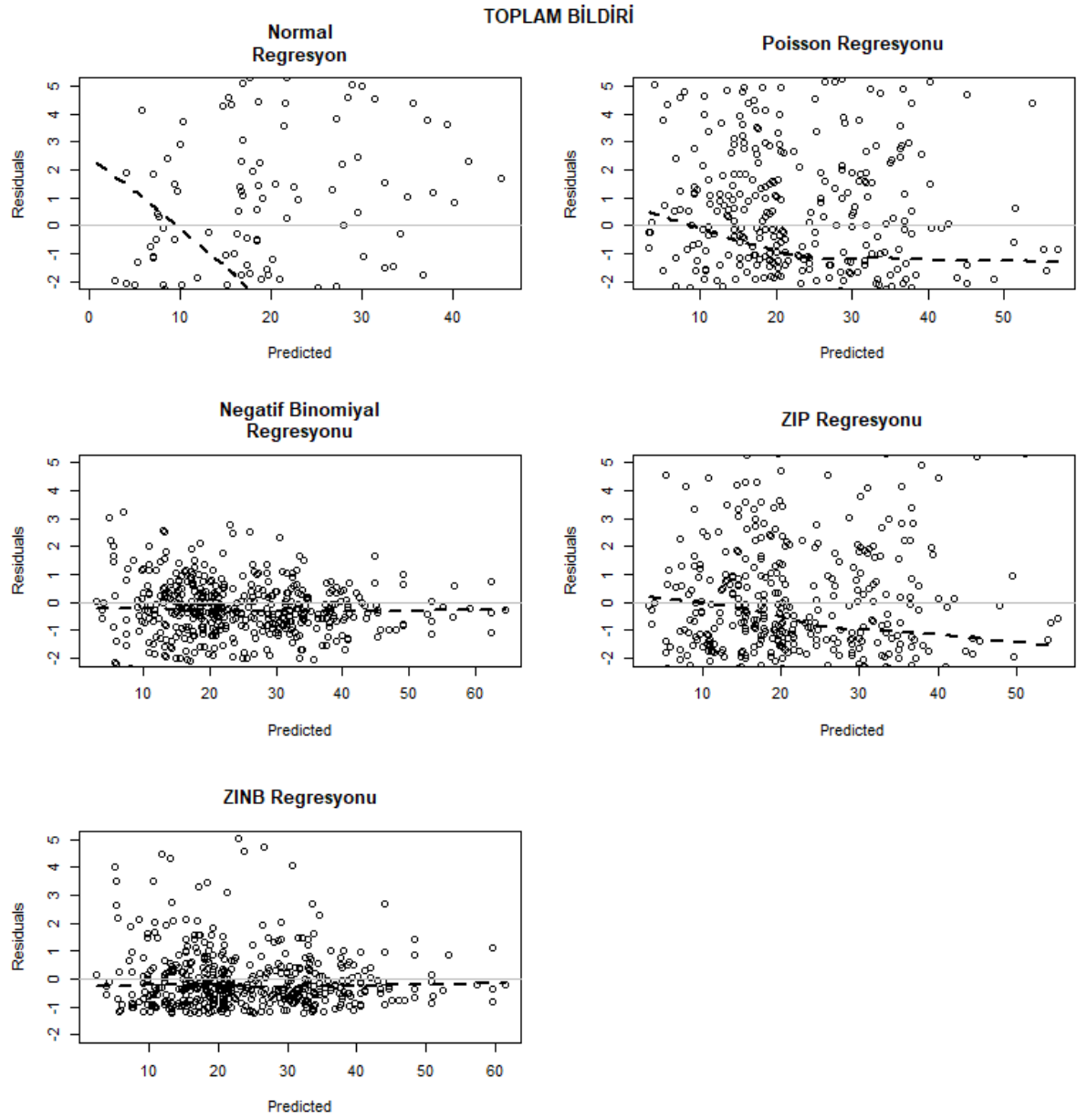
Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

Toplam bildiri sıfır değer ağırlıklı negatif binomial (ZINB) regresyon modeli yordayıcı analizleri

Tablo 58. Toplam Bildiri Analizi; Models Sütununda Modelden Çıkarılan Değişkenler Gösterilmektedir

	models	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
6	Male.Mobility	4010.899	2	3931.478	0.0000	1.0000	0.4321	0.4321
8	Male.Gorev.Mobility	4003.285	1	3932.225	0.7463	0.6886	0.2975	0.7296
4	Mobility	4022.400	6	3934.620	3.1413	0.2079	0.0898	0.8194
2	Male	4023.016	7	3935.236	3.7574	0.1528	0.0660	0.8854
7	Gorev.Mobility	4015.283	3	3935.863	4.3846	0.1117	0.0483	0.9337
5	Male.Gorev	4015.411	4	3935.991	4.5128	0.1047	0.0452	0.9789
1	Full	4034.530	11	3938.390	6.9115	0.0316	0.0137	0.9926
3	Gorev	4027.425	9	3939.644	8.1662	0.0169	0.0073	0.9999
10	Inbreeding	4027.421	8	3948.000	16.5219	0.0003	0.0001	1.0000
11	Unvan.Inbreeding	4020.687	5	3974.707	43.2289	0.0000	0.0000	1.0000
9	Unvan	4033.216	10	3970.516	39.0377	0.0000	0.0000	1.0000

Tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman toplam bildiri sayıları bağımlı değişkeni için en uygun bağımsız değişkenlerin olduğu model, 6 numaralı model olarak görünmektedir. Toplam bildiri sayılasını; kendileşme, görev, deneyim, hareketlilik ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği ZINB regresyonu ile analizi yapılmıştır.



Şekil 55. Sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal regresyon modelinde toplam bildiri yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 59. Toplam Bildiri Sayıları Bağımlı Değişkeni ZINB Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri

Negatif Binomiyal Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp ($e^{\hat{\beta}_i}$)
(Intercept)	1.324	0.116	11.40	< 2e-16 ***	3.76
Cakili_Kadro ^a	-0.313	0.095	-3.31	0.000937***	0.73
Kendilesmemis ^a	-0.337	0.112	-3.01	0.002611 **	0.71
Gorev	0.118	0.078	1.50	0.133678	1.13
Deneyim	-0.104	0.006	-16.10	< 2e-16 ***	0.90
Ar.Görevlisi ^b	-0.614	0.180	-3.41	0.000657***	0.54
Öğr. Görevlisi ^b	-0.856	0.172	-4.99	6.00e-07***	0.42
Dr. Öğr. Üyesi ^b	-0.464	0.102	-4.52	5.97e-06***	0.63
Profesör ^b	0.191	0.124	1.54	0.122846	1.21
Logit Kısım					
Değişken	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp ($e^{\hat{\beta}_i}$)
(Intercept)	-34.730	1221.018	-0.03	0.977	0.00
Cakili_Kadro ^a	15.263	1050.683	0.02	0.988	0.00
Kendilesmemis ^a	15.131	1050.683	0.01	0.989	0.00
Gorev	0.970	0.668	-1.45	0.146	0.38
Deneyim	0.062	0.047	1.31	0.190	1.06
Ar.Görevlisi ^b	2.180	1416.043	0.00	0.999	8.84
Öğr. Görevlisi ^b	16.318	622.055	0.03	0.979	0.00
Dr. Öğr. Üyesi ^b	14.712	622.055	0.02	0.981	0.00
Profesör ^b	13.457	622.055	0.02	0.983	0.00
Log likelihood	-1947				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood-1947. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1 (df = 19); AIC: 3931; BIC: 4011.

a. Kendileşme referans kategorisine göre

b. Doçent referans kategorisine göre

Toplam bildiri sayılarına ilişkin regresyon analizi için hangi modelin uygun olduğunu araştırmak amaçlı yapılan analizler sonucunda; ZINB regresyon modelinin (AIC: 3931; BIC: 4011) model olduğu tespit edilmiştir. Bu modelin kendi içinde ise tek tek eksiltme yöntemi uygulanarak elde edilen modelde (Tablo59); kendileşme, deneyim, gorev ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği regresyon analizi yapılmıştır. ZINB regresyon modelinde parametre tahminlerini yorumlarken log ve logit kısımlarını ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Toplam bildiri sayısı logit kısmı ZINB regresyon sonuçları için:

$$\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = \exp(-34.730 + 15.263\text{cakili_kadro} + 15.131\text{kendilesmemis} + 0.970\text{Gorev} \\ + 0.062\text{deneyim} + 2.180\text{Ar_Gor} + 16.318\text{Ogrt_Gor} + 14.712\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + \\ 13.457\text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. Regresyonun Logit kısmı için toplam bildiri sayısında bağımsız değişkenlerden hiçbiri istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

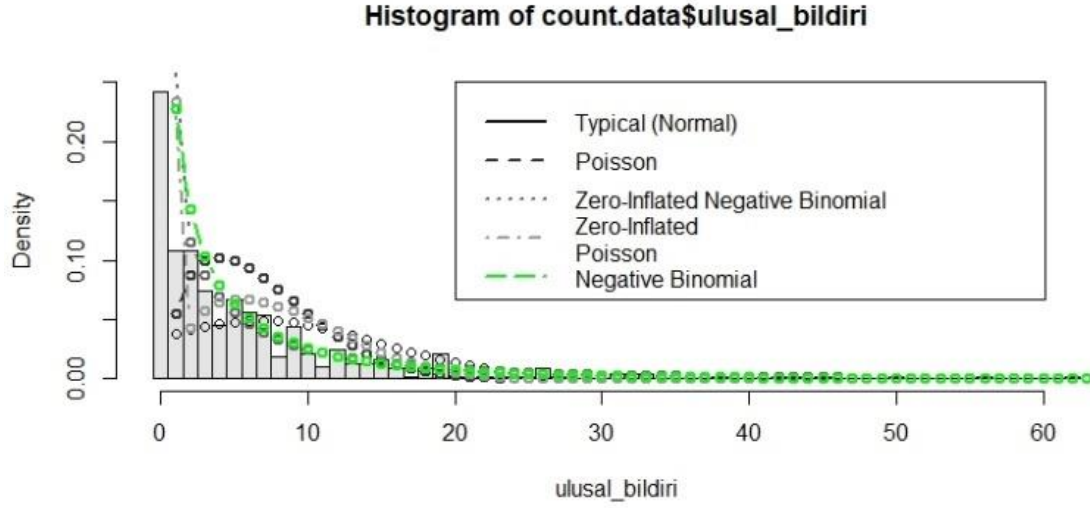
ZINB regresyonun NB kısmı için elde edilen regresyon denklemi,

$$\mu = \exp(1.324 - 0.313\text{cakili_kadro} - 0.337\text{kendilesmemis} + 0.118\text{Gorev} - 0.104\text{deneyim} - \\ 0.614\text{Ar_Gor} - 0.856\text{Ogrt_Gor} - 0.464\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.191\text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. Parametre tahminlerine bakıldığı zaman toplam bildiri sayıları üzerinde kendileşme kategorileri, deneyim süresi ve unvan değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.001$). Çakılı kadro akademisyenlerin toplam bildiri sayıları kendileşmiş akademisyenlerin bildiri sayılarına göre ($e^{-0.313} \sim 0.73$) %27 azalmaktadır. Kendileşmemiş akademisyenler ise kendileşmiş akademisyenlere göre ($e^{-0.337} \sim 0.71$) %29 daha az bildiri sunmaktadır. Akademisyenlerin akademide çalışma süreleri arttıkça bildiri yazma oranları ($e^{-0.104} \sim 0.90$) %10 oranında azalmaktadır. Diğer yandan akademik unvanlar bağlamında bildiri sayılarını değerlendirdiğimizde akademik unvanın arttıkça bildiri sayılarının arttığı görülmektedir. Doçentlik kariyer basamağının referans alındığı durumda; toplam bildiri sayıları araştırma görevlilerinde ($e^{-0.614} \sim 0.54$) %46, öğretim görevlilerinde ($e^{-0.856} \sim 0.42$) %58 ve Dr. Öğretim üyelerinin ($e^{-0.464} \sim 0.63$) %37 oranında daha az olmaktadır. Profesörler ise doçentlere oranla ($e^{0.191} \sim 1.21$) %21 daha fazla bildiri üretmektedirler. Ulusal bildiri sayılarına ait bulguların özetlenmiş hali aşağıda sıralanmaktadır:

- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre toplam bildiri sayısını %27 azalmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre toplam bildiri sayısını %29 azalmaktadır.
- ✓ Akademisyenlerin çalışma süreleri arttıkça toplam bildiri sayısı %10 oranında azalmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri doçentlere göre toplam bildiri sayısını %46 azaltmaktadır.
- ✓ Öğretim görevlileri doçentlere göre toplam bildiri sayısını %58 azaltmaktadır.

- ✓ Dr. Öğretim üyeleri doçentlere göre toplam bildiri sayısını %37 oranında azaltmaktadırlar.
- ✓ Profesörler ise doçentlere göre ortalama toplam bildiri sayısını %21 artırmaktadır.



Şekil 56. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin ulusal bildiri sayısı

Tablo 60. *Modellere Ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali*

Total_bildiri	Tahmini					
	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0-10	404	441	416	397	392	382
11-20	57	34	65	55	88	58
21-30	9	0	1	18	3	22
31-40	7	0	0	7	0	10
≥40	6	0	0	5	0	5

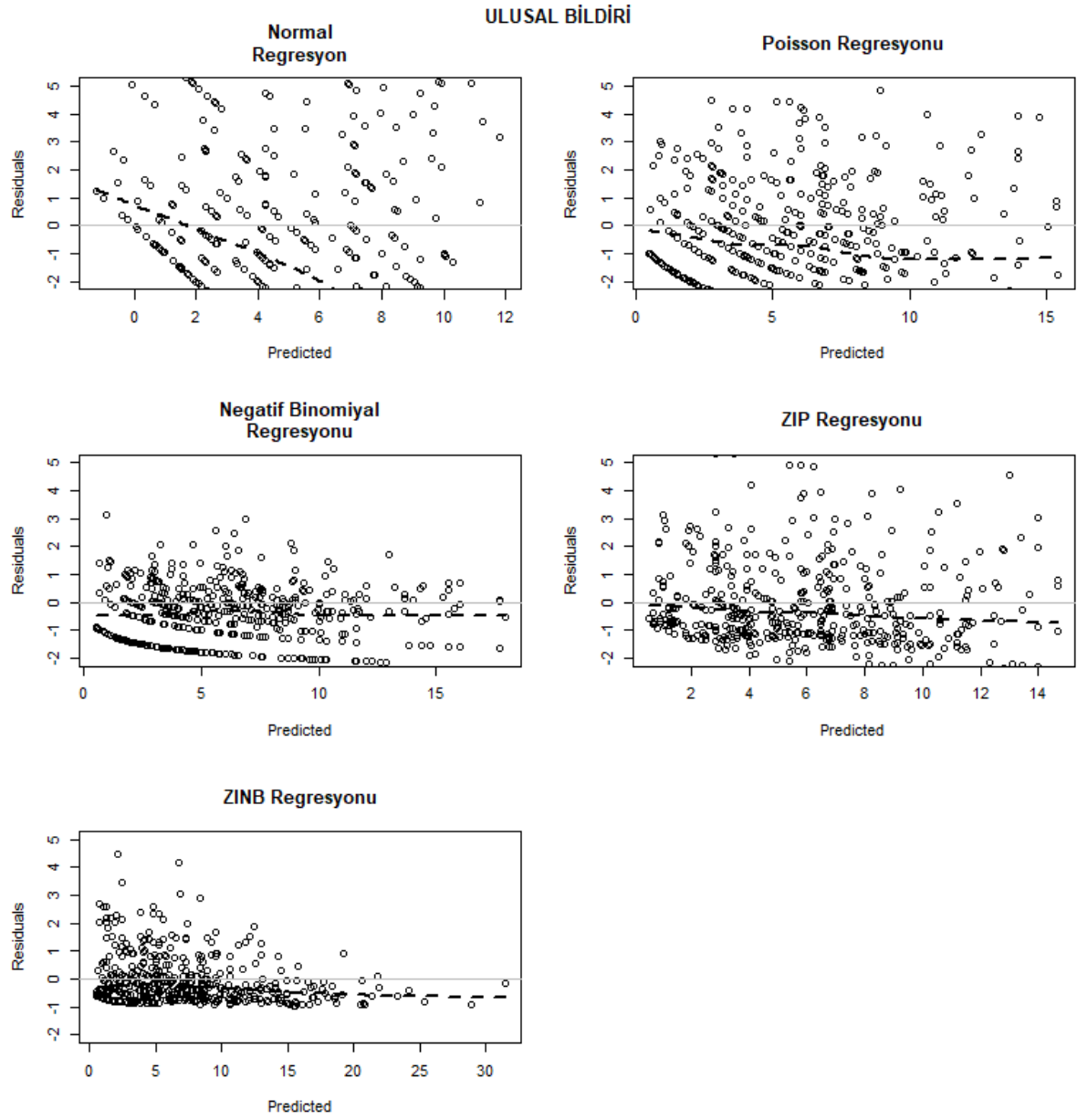
Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

Ulusal bildiri negatif binomial (NB) regresyon modeli yordayıcı analizleri

Tablo 61. Ulusal Bildiri Analizi; Models Sütununda Modelden Çıkarılan Değişkenler Gösterilmektedir

	models	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
6	Male.Mobility	2663.693	1	2621.893	0.0000	1.0000	0.4639	0.4639
2	Male	2669.278	3	2623.298	1.4049	0.4954	0.2298	0.6937
4	Mobility	2669.719	4	2623.739	1.8456	0.3974	0.1843	0.8780
1	Full	2675.291	8	2625.131	3.2377	0.1981	0.0919	0.9699
8	Male.Gorev.Mobility	2666.399	2	2628.779	6.8853	0.0320	0.0148	0.9847
5	Male.Gorev	2672.081	5	2630.280	8.3871	0.0151	0.0070	0.9917
7	Gorev.Mobility	2672.539	6	2630.739	8.8455	0.0120	0.0056	0.9973
3	Gorev	2678.224	9	2632.244	10.3507	0.0057	0.0026	0.9999
11	Unvan.Male.Gorev.Mobility	2674.877	7	2653.977	32.0834	0.0000	0.0000	0.9999
10	Unvan.Male	2683.048	10	2653.788	31.8950	0.0000	0.0000	0.9999
9	Unvan	2686.890	11	2653.450	31.5566	0.0000	0.0000	0.9999

Tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman toplam bildiri sayıları bağımlı değişkeni için en uygun bağımsız değişkenlerin olduğu model, 8 numaralı model olarak görünmektedir. Ulusal bildiri sayılasını; kendileşme, deneyim ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği NB regresyonu ile analizi yapılmıştır.



Şekil 57. Negatif binomiyal regresyon modelinde ulusal bildiri yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 62. *Ulusal Bildiri Sayıları Bağımlı Değişkeni Nb Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri*

	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp (e^{β_i})
(Intercept)	-0.081	0.178	-0.45	0.647867	0.92
Cakili_Kadro ^a	-0.521	0.143	-3.63	0.000279***	0.59
Kendilesmemis ^a	-0.240	0.165	-1.45	0.146633	0.79
Gorev	0.355	0.118	3.00	0.002663 **	1.43
Deneyim	-0.088	0.009	-9.26	< 2e-16 ***	0.92
Ar.Görevlisi ^b	-1.239	0.283	-4.38	1.20e-05***	0.29
Öğr. Görevlisi ^b	-1.367	0.262	-5.21	1.86e-07***	0.25
Dr. Öğr. Üyesi ^b	-0.630	0.152	-4.13	3.67e-05***	0.53
Profesör ^b	0.103	0.180	0.57	0.566707	1.11
Log likelihood	-1301				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood-1301. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1 (df = 10); AIC: 2622; BIC: 2664.

a. Kendileşme referans kategorisine göre

b. Doçent referans kategorisine göre

Ulusal bildiri sayılarına ilişkin NB regresyon modeli ile görev, deneyim, kendileşme ve unvan değişkenlerinin parametreleri tahmin edilmiştir. Görev değişkeni ($p>0.05$) dışındaki tüm değişkenler istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Doktorasını üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışırken tamamlayan ve ayrıca profesör olan akademisyenlerin ulusal bildiri sayılarında pozitif bir etkisi görülürken, kendileşme kategorileri, diğer unvan kategorileri ve akademik olarak üniversitede çalışma süresindeki artış ulusal bildiri sayılarını negatif yönde etkilemektedir. Bu bağlamda tüm değişkenler için oluşturulan NB regresyon modeli:

$$\log(\lambda_i) = -0.081 - 0.521\text{Cakili_Kadro} - 0.240\text{Kendileşmemiş} + 0.355\text{Gorev} - 0.088\text{deneyim} - 1.239\text{Ar_Gor} - 1.367\text{Ogrt_Gor} - 0.630\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.103\text{Prof}$$

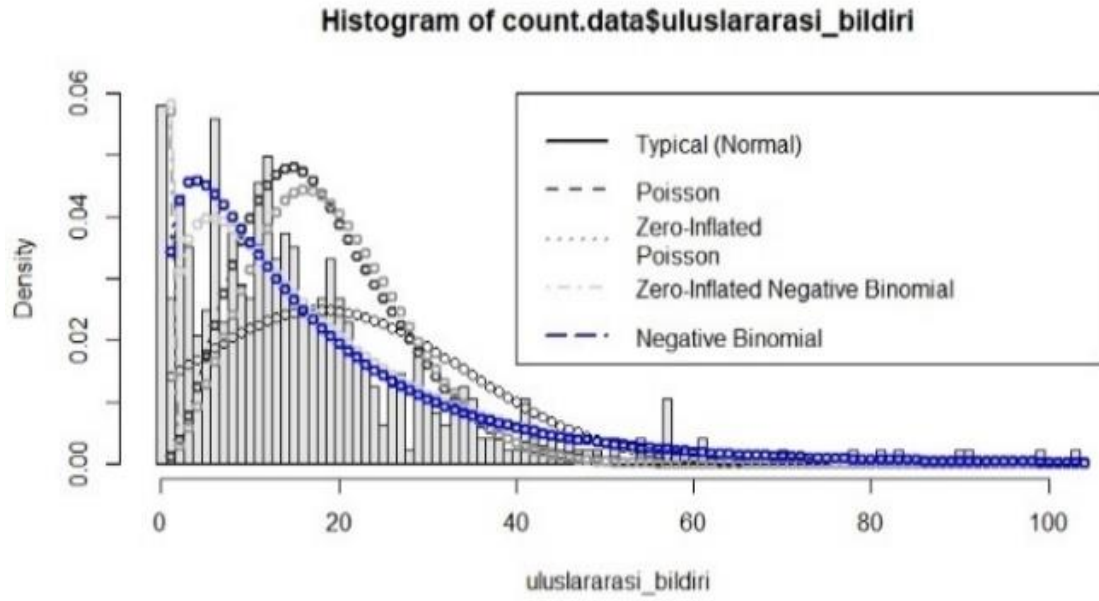
ve

$$\lambda_i = \exp(-0.081 - 0.521\text{Cakili_Kadro} - 0.240\text{Kendileşmemiş} + 0.355\text{Gorev} - 0.088\text{deneyim} - 1.239\text{Ar_Gor} - 1.367\text{Ogrt_Gor} - 0.630\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.103\text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. Ulusal konferanslarda sunulan bildiri sayılarında NB regresyonun kendileşme kategorilerinde, deneyim ve unvan değişkenlerde anlamlı olarak etkisi vardır

($p < 0.05$, < 0.1). Çakılı kadro akademisyenler saf kendileşmiş akademisyenlere göre ($e^{-0.313} \sim 0.73$) %27 daha az ulusal konferanslarda bildiri sunmaktadır. Kendileşmemiş akademisyenler ise yine kendileşmiş akademisyenlere oranla ($e^{-0.337} \sim 0.71$) %29 daha az ulusal konferanslarda bildiri sunmaktadır. Akademisyenlerin doktora sonrası akademide geçen deneyim süreleri arttıkça ($e^{-0.104} \sim 0.90$) %10 oranında ulusal konferanslarda bildiri sunma olasılıkları azalmaktadır. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin akademik unvanları yükseldikçe konferanslarda bildiri sunma olasılıklarında azalma meydana gelmektedir. Akademik unvanda doçentlik basamağı referans noktası olarak alınmıştır. Çünkü doçentlik dosyalarının hazırlanmasına bağlantılı olarak akademik kariyer basamaklarında bir değişim olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Doçentleri referans alarak regresyon analizini yorumladığımızda; araştırma görevlilerinin ($e^{-0.614} \sim 0.54$) %46 oranında, öğretim görevlilerinin ($e^{-0.856} \sim 0.42$) %58 oranında ve Dr. Öğretim üyelerinin ($e^{-0.464} \sim 0.63$) %37 oranında daha az ulusal konferansta bildiri sunma olasılığı mevcuttur. Ulusal bildiri sayılarına ait bulguların özetlenmiş hali aşağıda sıralanmaktadır:

- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre ulusal bildiri sayısını %27 azalmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre ulusal bildiri sayısını %29 azalmaktadır.
- ✓ Akademisyenlerin çalışma süreleri arttıkça ulusal bildiri sayısı %10 oranında azalmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri doçentlere göre ulusal bildiri sayısını %46 azaltmaktadırlar.
- ✓ Öğretim görevlileri doçentlere göre ulusal bildiri sayısını %58 azaltmaktadırlar.
- ✓ Dr. Öğretim üyeleri doçentlere göre ulusal bildiri sayısını %37 oranında azaltmaktadırlar.



Şekil 58. Regresyon analizlerinin tahmini değerlerinin toplam bildiri sayısı

Tablo 63. Modellerde ait Gerçek ve Tahmini Verilerin En Yakın Sayıya Yuvarlanmış Hali

Total_bildiri	Tahmini					
	Gerçek Veri	Normal	Poisson	NB	ZIP	ZINB
0-10	404	441	416	397	392	382
11-20	57	34	65	55	88	58
21-30	9	0	1	18	3	22
31-40	7	0	0	7	0	10
≥40	6	0	0	5	0	5

Not: NB: Negatif Binomiyal (Negative Binomial). ZIP: Sıfır değer ağırlıklı Poisson. ZINB: sıfır değer ağırlıklı negatif binomiyal

Uluslararası bildiri negatif binomial (NB) regresyon modeli yordayıcı analizleri

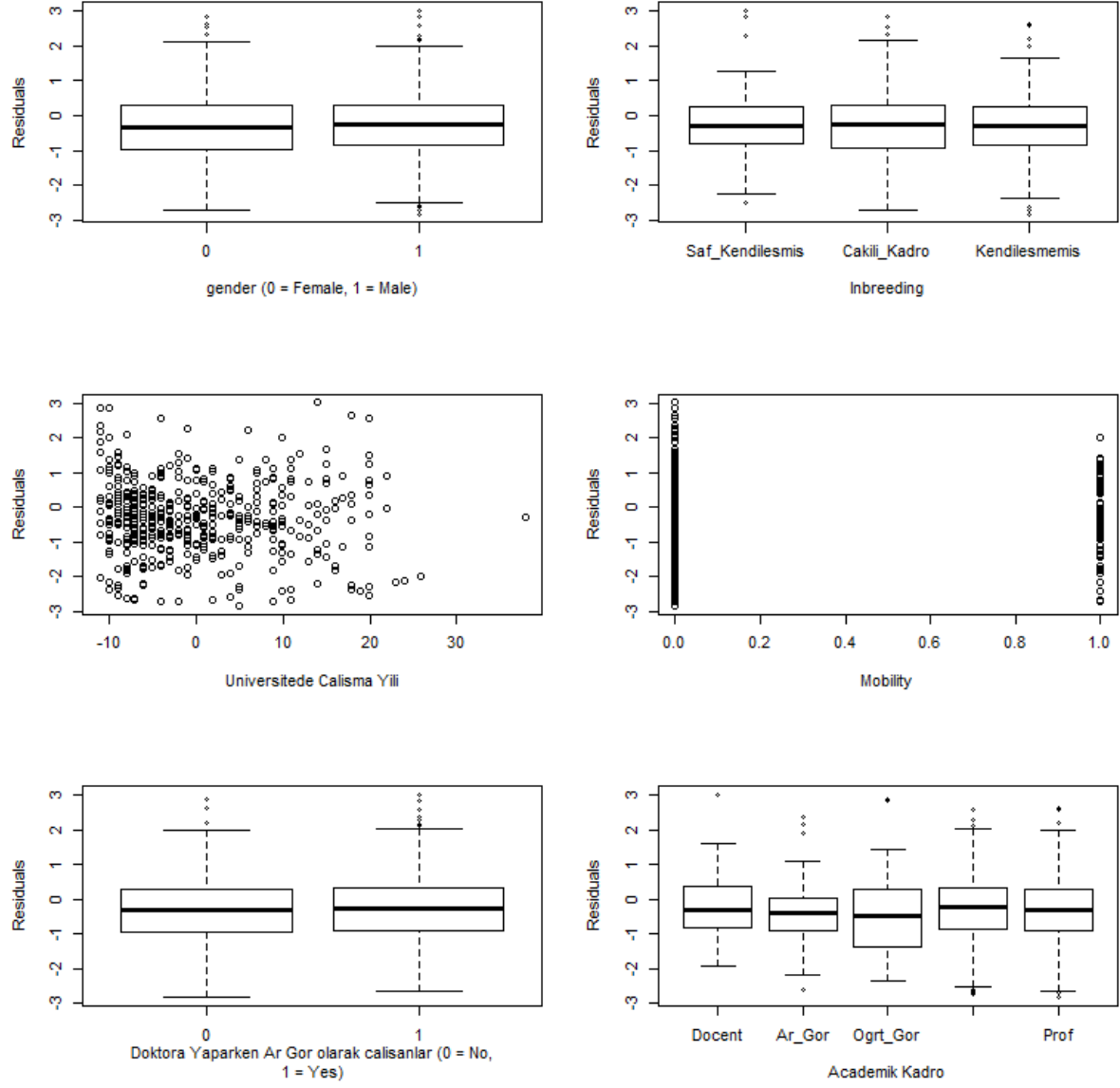
Tablo 64. *Uluslararası Bildiri Analizi*

	Models*	bic.val	bic.rank	aic.val	aic.delta	aic.likelihood	aic.weight	cum.aic.weight
8	Male.Gorev.Mobility	3719.001	1	3681.381	0.0000	1.0000	0.3317	0.3317
6	Male.Mobility	3724.433	2	3682.632	1.2515	0.5349	0.1774	0.5091
7	Gorev.Mobility	3724.930	3	3683.129	1.7486	0.4172	0.1384	0.6475
5	Male.Gorev	3725.155	4	3683.354	1.9736	0.3728	0.1236	0.7711
4	Mobility	3730.212	5	3684.232	2.8510	0.2404	0.0797	0.8508
2	Male	3730.549	6	3684.569	3.1883	0.2031	0.0674	0.9182
3	Gorev	3731.085	7	3685.105	3.7241	0.1554	0.0515	0.9697
1	Full	3736.327	9	3686.167	4.7864	0.0913	0.0303	1.0000
11	Unvan.Male.Gorev.Mobility	3732.021	8	3711.121	29.7399	0.0000	0.0000	1.0000
10	Unvan.Male	3744.202	10	3714.942	33.5615	0.0000	0.0000	1.0000
9	Unvan	3746.946	11	3713.506	32.1247	0.0000	0.0000	1.0000

* Models sütununda modelden çıkarılan değişkenler gösterilmektedir

Tablo incelendiği zaman tüm değerler hesaplanarak elde edilen toplam AIC ağırlıklandırmasına (cum.aic.weight) göre sıralama yapıldığı zaman toplam bildiri sayıları bağımlı değişkeni için en uygun bağımsız değişkenlerin olduğu model, 8 numaralı model olarak görünmektedir. Uluslararası bildiri sayılasını; kendileşme, deneyim, hareketlilik ve unvan bağımsız değişkenlerinin dâhil edildiği NB regresyonu ile analizi yapılmıştır.

ULUSLARARASI BİLDİRİ



Şekil 59. Negatif binomiyal regresyon modelinde uluslararası yordayıcılarının artık değer grafikleri

Tablo 65. Uluslararası Bildiri Sayıları NB Regresyonuna Ait Parametre Tahmin Değerleri

	Parametre Tahmini (β)	Standart hata (SE)	z değeri	Pr(> z)	Exp (e^{β_i})
(Intercept)	1.133	0.117	9.68	< 2e-16 ***	3.10
Cakili_Kadro ^a	-0.329	0.102	-3.22	0.001266 **	0.72
Kendilesmemis ^a	-0.465	0.121	-3.83	0.000128***	0.63
Deneyim	-0.116	0.007	-16.58	< 2e-16 ***	0.89
Ar.Görevlisi ^b	-0.554	0.188	-2.94	0.003307 **	0.57
Öğr. Görevlisi ^b	-0.890	0.176	-5.05	4.29e-07***	0.41
Dr. Öğr. Üyesi ^b	-0.496	0.112	-4.44	8.81e-06***	0.61
Profesör ^b	0.184	0.133	1.38	0.166586	1.20
Log likelihood	-1831				

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard error; exp(B): Exponentiated regression coefficient. Log Likelihood-1831. :*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1

(df = 12); AIC: 3686; BIC: 3736.

a. Kendileşme referans kategorisine göre

b. Doçent referans kategorisine göre

Uluslararası bildiri bağımlı değişkeni de NB regresyon modeli ile parametreleri tahmin edilmiştir (AIC: 3686; BIC: 3736). Bu modelde kendileşme kategorileri, unvan ve deneyim değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Profesör olan akademisyenler, doçentlere göre uluslararası konferanslarda bildiri sunma sayılarını pozitif yönde etkilerken diğer değişkenler negatif olarak etkilemektedir. Uluslararası konferansta sunulan bildiri sayılarına ilişkin NB regresyon modeli:

$$\log(\lambda_i) = 1.133 - 0.329\text{Cakili_Kadro} - 0.465\text{Kendileşmemiş} - 0.116\text{deneyim} - 0.554\text{Ar_Gor} - 0.890\text{Ogrt_Gor} - 0.496\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.184\text{Prof}$$

ve

$$\lambda_i = \exp(1.133 - 0.329\text{Cakili_Kadro} - 0.465\text{Kendileşmemiş} - 0.116\text{deneyim} - 0.554\text{Ar_Gor} - 0.890\text{Ogrt_Gor} - 0.496\text{Dr_Ogrt_Uyesi} + 0.184\text{Prof})$$

olarak elde edilmiştir. Diğer tüm değişkenler sabit kaldığında kendileşme kategorilerinde çakılı kadro akademisyenler ve kendileşmemiş akademisyenler, kendileşmiş akademisyenlere göre uluslararası konferanslarda bildiri sunma olasılığını azaltmaktadır. Bu oran çakılı kadro akademisyenler için ($e^{-0.329} \sim 0.72$) %28 iken kendileşmemiş akademisyenler için ($e^{-0.465} \sim 0.63$) %27 oranında daha az çıkmaktadır. Uluslararası hakemli dergilerde yayın yapma olasılığı akademik unvan yükseldikçe artmaktadır. Doçentlere göre; araştırma görevlilerinin ($e^{-0.554} \sim 0.57$) %43, öğretim görevlilerinin ($e^{-0.890} \sim 0.41$) %59 ve Dr. Öğretim üyelerinin ($e^{-0.496} \sim 0.61$) %39 olasılıkla daha az uluslararası konferanslarda bildiri

sunmaktadırlar. Profesörlerin ise doçentlere göre ($e^{0.184} \sim 1.20$) %20 olasılıkla daha fazla uluslararası konferanslarda bildiri sunma ihtimali vardır. Akademisyenlerin akademide çalışma süreleri arttıkça uluslararası konferanslarda bildiri sunma olasılıkları ($e^{-0.116} \sim 0.89$) %11 düşmüştür. Uluslararası bildiri sayılarına ait bulguların özetlenmiş hali aşağıda sıralanmaktadır:

- ✓ Çakılı Kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre uluslararası bildiri sayısını %28 azaltmaktadır.
- ✓ Kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre uluslararası bildiri sayısını %27 azaltmaktadır.
- ✓ Akademisyenlerin çalışma süreleri arttıkça ulusal bildiri sayısı %11 oranında azalmaktadır.
- ✓ Araştırma görevlileri, doçentlere göre uluslararası bildiri sayısını %43 azaltmaktadır.
- ✓ Öğretim görevlileri, doçentlere göre uluslararası bildiri sayısını %59 azaltmaktadır.
- ✓ Dr. Öğretim üyeleri, doçentlere göre uluslararası bildiri sayısını %39 oranında azaltmaktadır.
- ✓ Profesörler ise doçentlere göre ortalama uluslararası bildiri sayısını %20 artırmaktadır.

4.2.7. Nicel Araştırma Bulgularına Yönelik Genel Değerlendirme

Tablo 66. NB, ZINB Modellerinin Yordayıcı Değişkenleri Karşılaştırma Özet Tablosu

	h- indeks (NB)	Yönetilen Tez (NB)	Proje (ZINB)	Kitap (ZINB)	Toplam Makale (ZINB)	Ulusal Makale (ZINB)	Uluslararası Makale (ZINB)	Toplam Bildiri (ZINB)	Ulusal Bildiri (NB)	Uluslararası Bildiri (NB)						
		Count part	Zero part	Count part	Zero part	Count part	Zero part	Count part	Zero part	Count part						
Yordayıcılar	(SE)	IRR (SE)	IRR (SE)	IRR (SE)	IRR (SE)	IRR (SE)	IRR (SE)	IRR (SE)	IRR (SE)	IRR (SE)						
(Intercept)	0.76 (0.08)	0.84 (0.17)	251.87 (0.00)	0.15*** (0.18)	0.00 (2278.68)	0.64** (0.15)	0.00 (3403.63)	3.30*** (0.08)	0.00 (2180.74)	1.33* (0.13)	0.00 (2042.28)	1.87*** (0.09)	0.00 (1221.02)	3.76*** (0.12)	0.92 (0.19)	3.10*** (0.12)
Erkek	1.18** (0.06)	1.24* (0.12)	2.50 (0.00)	1.47** (0.13)	0.00	1.40** (0.12)	7290 (651.41)	0.82** (0.07)	0.86 (0.51)	0.78** (0.08)	1.82 (0.98)	0.86* (0.09)	0.00 (1050.68)	0.73*** (0.10)	0.59*** (0.14)	0.72** (0.10)
Cakili_Kadro	0.82* (0.06)	0.74* (0.14)	251.87 (0.00)	1.36* (0.15)	0.00 (1088.15)	1.40** (0.12)	7290 (651.41)	0.82** (0.07)	0.86 (0.55)	0.78** (0.09)	1.82 (0.98)	0.86* (0.09)	0.00 (1050.68)	0.73*** (0.10)	0.59*** (0.14)	0.72** (0.10)
Kendilesmemis ^b	0.86*** (0.07)	0.78 (0.15)	251.86 (0.00)	1.36* (0.17)	0.00 (1088.15)	1.40** (0.13)	7290 (651.41)	0.78** (0.09)	1.14 (0.72)	0.84* (0.11)	0.15 (1.63)	0.71*** (0.10)	0.00 (1050.68)	0.71** (0.11)	0.79** (0.17)	0.63*** (0.12)
Gorev			0.54 (0.00)	1.28* (0.12)	0.00 (0.78)	1.18* (0.10)		0.38* (0.51)	1.01 (0.08)		0.38 (0.67)	1.13 (0.08)		1.43*** (0.12)		
deneyim.m	0.94* (0.00)		0.04 (0.00)	0.96*** (0.01)			1.06 (0.09)	0.91*** (0.01)	0.99 (0.04)	0.93*** (0.01)	1.15* (0.07)	0.90*** (0.01)	1.06 (0.05)	0.90*** (0.01)	0.92*** (0.01)	0.89*** (0.01)
mobility	1.14*** (0.06)	1.37* (0.13)	0.66 (0.00)	1.28* (0.14)												
Ar_Gor ^a	0.54*** (0.15)	5.6 (0.14)			0.00 (2002.08)	0.67* (0.20)	705.5 (3377.03)	0.34*** (0.15)	337 (2180.74)	0.32*** (0.22)	175 (2042.28)	0.39*** (0.17)	8.84 (1416.04)	0.54*** (0.18)	0.29*** (0.28)	0.57** (0.19)
Ogret_Gor ^a	0.54*** (0.13)	0.04*** (0.45)			0.00 (2002.08)	0.34*** (0.20)	1018 (3340.71)	0.28*** (0.14)	459 (2180.74)	0.30*** (0.21)	210 (2042.28)	0.33*** (0.17)	0.00 (622.06)	0.42*** (0.17)	0.25*** (0.26)	0.41*** (0.18)
Dr_Ogr_Uyesi ^a	0.72*** (0.07)	0.69*** (0.14)			0.00 (2002.08)	0.56*** (0.11)	6621 (3340.71)	0.55*** (0.08)	963 (2180.74)	0.67*** (0.10)	150 (2042.28)	0.53*** (0.10)	0.00 (622.06)	0.63*** (0.10)	0.53*** (0.15)	0.61*** (0.12)
Prof. ^a	1.49 (0.07)	1.16 (0.14)			0.00 (2585.06)	1.41** (0.13)	6537 (3340.71)	1.61*** (0.09)	106 (2180.74)	1.38** (0.11)	256 (2042.28)	1.72*** (0.11)	0.00 (622.06)	1.21 (0.12)	1.11 (0.18)	1.20 (0.14)
Log likelihood	-1253	-1311	-725		-1407		-1826		-1465		-1594		-1947		-1301	-1831

Not: B: Unstandardized coefficient; SE: Standard Error; IRR: Exponentiated regression coefficient (Incidence Rate Ratios (IRR)). Kendileşme kategorisi çakılı kadro ve kendileşmemiş dummy değişkenlerinin referans kategorisidir. Doçent kategorisi de unvan kategorilerinin referans kategorisidir. *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, . <0.1

Nicel analizin özet tablosunda bağımlı değişkenlerin sonuçları incelenerek bağımsız değişkenler etrafında yerli ve yabancı literatür kapsamında elde edilen sonuçlar ile bulguların yorumları karşılaştırılarak tartışılmıştır.

4.2.8. Kendileşme kategorilerinin bilimsel üretkenliği yordayıcılığı

Çakılı Kadro akademisyenler, kendileşmiş akademisyenlere göre; h-indeksi %18, yönetilen tez sayısını %26, toplam makale sayısını %18, ulusal makale sayısını %22, makale sayısını %14, toplam bildiri sayısını %27, ulusal bildiri sayısını %27 ve uluslararası bildiri sayısını %28 oranında azalmaktadır. Bunun yanı sıra proje sayısını %36 ve kitap sayısını %40 artırmaktadır.

Kendileşmemiş akademisyenler, kendileşmiş akademisyenlere göre; h-indeksi %14, toplam makale sayısını %22, ulusal makale sayısını %16, uluslararası makale sayısını %29, toplam bildiri sayısını %29, ulusal bildiri sayısını %29 ve uluslararası bildiri sayısını %27 azaltırken proje sayısını %36 artırmaktadır.

Yapılan regresyon analizleri sayma veriler için güvenilir analizler olmakla beraber grupların yıl farklılığını eleyerek karşılaştırılabilir hale getirmek için akademisyenlerin doktora sonrası çalışma yıllarını deneyim yılı olarak hesaplayıp kontrol değişkeni olarak analizlerde kullanılmıştır. h-indeks bilimsel üretkenlik için kesin bir gösterge olmamakla beraber son dönemlerde kullanılan güvenilir bir indeks olmaktadır. Tez çalışmasında kendileşme kategorilerinde h-indeks'i kendileşmiş akademisyenler pozitif yönde etkilerken kendileşmemiş ve çakılı kadro akademisyenler negatif yönde etkilemektedir. Belirtildiği üzere h-indeksi kendileşmiş akademisyenlere göre çakılı kadro akademisyenler %18 ve kendileşmemiş akademisyenler %14 oranında azaltmaktadır. Çıkan bu sonuç daha önce yapılan İnanç ve Tuncer'in (2011) çalışması ile tam ters yönde bir sonuç vermektedir. İnanç ve Tuncer'in (2011) çalışmasında Türkiye'de 4 teknik üniversite ile yapılan çalışmada kendileşmiş akademisyenler kendileşmemiş akademisyenlere göre h-indeksi %89 azaltmaktadır. Yapılan çalışmalarda sonuçların bu denli farklı çıkması örneklem grupları ile açıklanabilir. İnanç ve Tuncer'in çalışmasında alınan örneklem Türkiye'nin en önde gelen 4 teknik üniversitesi ve sayısal bölümlerden oluşmaktadır. Tez çalışmasında ise sosyal bilimlerle çalışılmış olması sonuçlar arasında çıkan farklılığı açıklayabilir.

Çalışmada dikkati çeken bir diğer konu Eğitim Yönetimi alanında kendileşme kategorilerinin dağılımına bakıldığında saf kendileşmiş (105), çakılı kadro (254) ve kendileşmemiş (124) akademisyenlerden en fazla olan grup çakılı kadro akademisyenler olmaktadır. Bu anlamda değerlendirildiğinde çakılı kadroların yapmış olduğu etki daha da önemli kazanmaktadır. Çalışmada çakılı kadro akademisyenlerin h-indeks etkisi kendileşmemiş akademisyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Netice olarak çakılı kadro akademisyenler h-indeksi etkileme anlamında daha öncelikli olarak değerlendirilmesi gereken bir grup olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitel görüşmelerde katılımcıların da belirttiği gibi alanda akademisyenler kadro buldukları üniversitelere yerleşmekte ve kolay kolay konfor alanlarını terk etmek istememektedirler. Sonuç olarak Eğitim Yönetimi h-indeksi etkileme açısından kendileşmenin usta-çırak ilişkisine olumlu bir katkısı bulunmaktadır.

h-indeks dışında bilimsel üretkenlik göstergesi olarak kullanılan diğer değişkenler ile yapılan analizler sonucunda çakılı kadro ve kendileşmemiş akademisyenler, kendileşmiş akademisyenlere göre makale ve bildiri sayılarını da azaltmaktadırlar. Çıkan bu sonuçlar h-indeksi destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra proje sayılarında durum tam tersini göstermektedir. Çakılı kadro akademisyenler ile kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre proje sayısını %36 oranında artırmaktadırlar. Yönetilen tezlerde kendileşmemiş akademisyenlerin anlamlı bir etkisi bulunmamakla birlikte çakılı kadro akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre yönetilen tez sayısını artırmaktadır (%26). Yapılan diğer çalışmalar bakıldığında Lovakov ve Yudkevich (2019) yine elit ve STEM çalışan akademisyenler ile yapmış oldukları çalışmada kendileşmemiş akademisyenler kendileşmiş akademisyenlere göre h-indeksi %48 artırdığı sonucuna ulaşırken diğer kategorilerin bir etkisini görmemiştir. Rusya’da matematik bölümü akademisyenleri ile yapılan bir diğer çalışmada kendileşmemiş akademisyenler h-indeksi %53 artırmaktadır. Sonucun böyle çıkmasının bir nedeni de düşük performanslı akademisyenlerin kurumdan uzaklaştırıldığı inancından kaynaklanmaktadır (Lawson & Shibayama, 2015). Yapılan çalışmalarda tez çalışması ile paralellik gösteren, kendileşmiş akademisyenlerin kendileşmemiş akademisyenlerden daha üretken olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Klemenčič & Zgaga, 2015; Morichika & Shibayama, 2015). Bu çalışmaların sonuçları tez çalışmasının kendileşme kategorilerinin bilimsel üretkenlik ile ilgili sonuçlarını desteklemektedir.

4.2.9. Cinsiyetin bilimsel üretkenliği yordayıcılığı

Erkek akademisyenler kadın akademisyenlere göre; h-indeksi %18, yönetilen tez sayısını %24, proje sayısını %47 artırmakta ve ulusal makale sayısını %70 azalmaktadır.

Tez çalışmasında cinsiyetin bilimsel üretkenlik değişkenlerinden sadece h-indeks, yönetilen tez sayısı, proje sayısı ve ulusal makalelerde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Etkisi olan bu değişkenler ise erkek akademisyenlerin lehine bir tablo oluşturmaktadır. Erkek akademisyenlerin bu alanlarda yapmış oldukları bir birimlik artış kriterleri %20 ila %70 arasında değişikliğe sebep olmaktadır. Horta (2013) yapmış olduğu çalışmada kadın akademisyenlerin uluslararası makale yazma oranının erkek akademisyenlere göre %84 daha az olduğu sonucu ile cinsiyet ile ilgili çıkan sonucu destekler niteliktedir. İspanya’da yapılan kendileşme araştırmasında akademik kadronun “erkek kadrosu” “old boys’ networks” olarak görülmesi kadın akademisyenlerin işe alınmasında isteksiz davranılmasına neden olduğu görüşünü ileri sürmektedir. Bu anlamda kendileşmenin cinsiyet ayrımını pekiştirdiği ve kadın akademisyenlerin yükselmesine engel olduğu sonucu çalışmamızda her alanda erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlerden daha fazla etkiye sahip olmasının nedenlerinden biri olabilmektedir (Vázquez-Cupeiro & Elston, 2006).

4.2.10. Akademisyenlerin doktora sonrası üniversitede çalışma sürelerinin (deneyimin) bilimsel üretkenliği yordayıcılığı

Akademisyenlerin çalışma süreleri arttıkça; h-indeks %6, proje sayısı %4, toplam makale sayısı %9, toplam bildiri sayısı %10, ulusal bildiri sayısı %10 ve uluslararası bildiri sayısı %11 oranında azalmaktadır. Akademisyenlerin çalışma süresi bir tek uluslararası makale yazmada %15 oranında artmaktadır. Akademisyenlerin mesleki tecrübelerinin artması yapılan yayınların da artmasına neden olmaktadır (Sologub & Coupé, 2015). Bu sonuç yapılan tez çalışmasında sadece uluslararası yayınları destekler niteliktedir.

Akademisyenlerin üniversitede çalışma süreleri arttıkça yukarıda sıralanan bilimsel üretkenlik kriterlerinin birçoğunda azalma meydana gelmektedir. Ancak uluslararası makale yazma oranı deneyim süresi ile birlikte artmaktadır. Yapılan çalışmalarda yaş değişkenin h-indeksi artırdığı (Alipova, Litvinova, Lovakov, & Yudkevich, 2018) yönünde çalışmalar mevcuttur.

4.2.11. Akademisyenlerin araştırma amaçlı kurum dışı hareketliliklerinin bilimsel üretkenliği yordayıcılığı

Akademisyenlerin hareketliliği ise h-indeksi %14 oranında, yönetilen tez sayısını %37 ve proje yapma sayılarını %28 artırmaktadır. Hareketliliğin kendileşme ile bağlantılı ve kendileşmeden bağımsız olarak bilimsel üretkenliği desteklediği çok sayıda çalışma mevcuttur (Horta, 2013; Horta, Veloso, & Grediaga, 2010). Ancak hareketliliğin sınırsız kariyer anlayışı çerçevesinde (Arthur & Sullivan, 2006) dört boyutta incelemektedir.

		Fiziksel Hareketlilik	
		Düşük	Yüksek
Psikolojik Hareketlilik	Düşük	Birinci Alan	İkinci Alan
	Yüksek	Üçüncü Alan	Dördüncü Alan

Şekil 60. Fiziksel - Psikolojik Hareketlilik

Fiziksel hareketlilik akademisyenlerin kurumlar arası yapmış oldukları değişiklikleri kapsar iken psikolojik hareketlilik akademisyenlerin kariyer hareketliliğine yönelik içsel tutumlarını ifade etmektedir. Birinci alana giren grup NASA gibi bir kurumda çalışan yüksek yetenekli bir birey istese de benzer bir kurumda çalışamayacağı için psikolojik ve fiziksel hareketliliği düşük olan gruba girmektedir. İkinci alana girenler ise aslında yer değişikliği yapmak istemeyen ancak araçsal kaygılar nedeniyle kurum değiştirmek zorunda olan kişileri temsil etmektedir. Üçüncü alan ise danışmanlar, akademisyenler, eğitim ve yeteneğine güvenen iş gücü olarak değerlendirilir. Bu grup iş değiştirmeyebilir ancak iş değişikliğini her zaman farklı bir pazarlık kozu olarak kullanmaktadırlar. Son grup ise kurumlar arasında transfer olabilen, birçok kişi ya da kurum ile çalışabilen bireylerdir (Aytekin, 2011). Akademik kendileşme çalışmalarında kendileşmenin tanımlaması ve kategori edilmesinde sadece fiziksel hareketlilik kullanılmış ancak psikolojik hareketlilik değişkenine bakılmamıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmaların sonuçlarının birbirleri ile tutarlı çıkmamasının nedeni sadece fiziksel hareketliliğe bakılmış olması olabilir. Tez çalışmasında ele alınan hareketlilik ise akademisyenlerin sadece araştırma ve/veya akademik eğitim (lisans, yüksek lisans, doktora) amaçlı yapmış oldukları yurt dışı ziyaretleri ya da değişimleri içermektedir. Bu anlamda Eğitim Yönetimi akademisyenlerinin hareketlilik ile bilimsel

Üretkenlik göstergelerinde artışa neden olması alınan yurt dışı eēitimlerinin kariyerlerine olumlu katkı saēladığı anlamına gelmektedir.

4.2.12. Unvan kategorilerinin bilimsel retkenliēi yordayıcılıēı

Araştırma görevlileri doēentlere göre; h-indeksi %46, kitap sayısını %33, toplam makale sayısını %66, ulusal makale sayısını %68, uluslararası makale sayısını %61, toplam bildiri sayısını %46, ulusal bildiri sayısını %46 ve uluslararası bildiri sayısını %43 oranında azaltmaktadırlar.

ēretim görevlileri doēentlere göre; h-indeksi %46, yönetilen tez sayısını %4, kitap sayısını %66, toplam makale sayısını %7, ulusal makale sayısını %70, uluslararası makale sayısını %67, toplam bildiri sayısını %58, ulusal bildiri sayısını %58 ve uluslararası bildiri sayısını %59 oranında azaltmaktadırlar.

Dr. ēretim yeleri doēentlere göre; h-indeksi %28, yönetilen tez sayısını %31, kitap sayısını %44, toplam makale sayısını %45, ulusal makale sayısını %33, uluslararası makale sayısını %47, toplam bildiri sayısını %37, ulusal bildiri sayısını %37 ve uluslararası bildiri sayısını %39 oranında azaltmaktadırlar.

Profesörler ise doēentlere göre; ortalama h-indeksi %49, kitap sayısını %41, toplam makale sayısını %39, ulusal makale sayısını %38, uluslararası makale sayısını %72, toplam bildiri sayısını %21 ve uluslararası bildiri sayısını %20 oranında artırmaktadır.

Doktora sürecinde araştırma görevlisi olarak üniversitede görev yapan akademisyenlerin, doktorasını niversite dışından bitirmiş akademisyenlere oranla; %28 daha fazla proje yönettikleri %18 daha fazla kitap yazdıkları ve %62 daha az ulusal makale yayınladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik unvan ve kendileşme ile ilgili yapılan çalışmalarda, tez çalışmasında çıkan sonuēları destekleyen çalışmalar mevcuttur. Shen, Xu, ve Zhang (2015); Çin’de meydana gelen kurumsal kendileşmenin sebep ve sonuēlarını inceledikleri çalışmada profesrlēe doēru unvanın arttıkça kitap, makale ve diēer (kongre, gazete...) yayınların artış gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuē tez çalışmasında çıkan sonuē ile paralellik göstermektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Tez çalışmasında karma yöntem kullanılmış ve bu yöntemde yakınsayan araştırma deseni kullanılmıştır. Yakınsayan araştırma deseninde nitel ve nicel araştırma birbirinden bağımsız olarak yürütülmüştür. Paralel iki veri tabanı biçiminde verilen bulgular sonuç kısmında birleştirilerek araştırmayı güçlendirmiştir. Bu bağlamda nitel ve nicel bulgulara ilişkin sonuçlar araştırma soruları etrafında sunulmuştur.

5.1.1. *“Türk yükseköğretim sisteminde “Eğitim Yönetimi” alanındaki öğretim üyelerinin “Akademik Kendileşme” kavramı ve bu kavramın kariyer süreçlerine etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna ilişkin araştırma sonuçları*

a. Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyelerinin kendileşme kategorilerine göre akademik kariyer yönetimine ilişkin sonuçları:

- Tez çalışmasında katılımcıların kariyer yönetimine ilişkin görüşleri araştırıldığında, saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin klasik kariyer kuramını desteklerken; mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlerin ise öz yönetim (sınırsız kariyer) kuramını destekledikleri ortaya çıkmaktadır.
- Mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler kariyer yönetiminde daha proaktif rol üstlenirken saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin ise örgütsel kararları daha çok dikkate alarak kariyerlerine yön verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.
- Saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenler, üniversitelerin aynışması nedeniyle kariyer hareketliliği göstermek istememektedirler.
- Saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin, üniversitede kariyere başlama ve kariyer yönetiminde, ağırlıklı olarak örgüt kaynaklı sebepler, araçsal kaygılar, ailenin etkisi ve danışman kararı gibi kendisinin aktif olarak yer almadığı karar süreçleri ile kariyerlerini yönettikleri sonucuna varılmıştır.
- Hareketli kendileşmiş olarak adlandırdığımız mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlerin kariyer yönetiminde aldıkları kararlar daha bireysel ve daha özgüvene dayalı iken hareketsiz kendileşmiş olarak ifade edilen saf kendileşmiş ve

çakılı kadro akademisyenlerin kariyerlerini örgüte bağlı kararlar ile yönettikleri tespit edilmiştir.

- Saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin kendilerini tanımlama biçimleri örgüte aidiyet ile ifade edilirken mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler daha bir üst kimlik oluşturarak kendilerini kariyerleri ile tanımlamaktadırlar.
- Kendileşmiş akademisyen sosyal bilimlerde disiplinler arası çalışmanın güç olduğunu ifade ederken kendileşmemiş akademisyenler kariyerlerinin en güçlü özelliğinin disiplinlerarası çalışmalar olduğunu ifade etmektedir.
- Saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin ifadelerinde belirttikleri üzere bir tükenmişlik yaşanmaktadır. Yaşanan bu tükenmişlik kariyer dirençlerinin düşük olmasına yol açmakta ve bu durum ise daha az kariyer hareketliliğine neden olmaktadır.
- Kurumsal hareketlilik akademisyenlerin güçlü ve zayıf yönlerini görmelerini sağlayarak kariyer içgörülerini güçlendirmektedir. Bu nedenle kendileşmemiş akademisyenler yüksek kariyer içgörüsü ile artı ve eksi yönlerini kendileşmiş akademisyenlerden daha iyi tespit etmektedirler. Sonuç olarak kendileşmemiş akademisyenler daha net kariyer hedeflerine sahiptirler.
- Saf kendileşmiş akademisyenler, üniversite ortamlarından bahsederken koridorların bile birer eğitim ortamı olduğunu; çakılı kadro akademisyenler, doktora sürecinin akademik eğitimin en önemli belirleyicisi olduğunu; mobil kendileşmiş akademisyenler, yurt dışı eğitimlerin akademisyeni zenginleştirdiğini ve kendileşmemişler ise akademisyenin eğitim sürecinin hayat boyu devam ettiğini ileri sürmektedir.
- Mesleki tecrübe, akademisyenlere bilgi ve beceri anlamında çeşitlilik sağladığı gibi kurumlar arası bilgiyi transfer edebilme yeteneği de kazandırdığı için kariyer başarısında olumlu bir rol oynamaktadır. Bu durumda ise kendileşmemiş akademisyenler kurumsal hareketlilikleri bağlamında avantaj sağlamaktadır.
- Akademik kendileşme kategorilerinin tamamı bilgi edinimi noktasında konferans ve kongreleri kaynak almak yerine yurt dışı eğitim ziyaretlerinin ya da makalelerin yeterli bir bilgi kaynağı olduğunu belirtmektedir. Bilgi paylaşımı konusunda ise sadece güvenilebildikleri kişiler ile bilgilerini paylaştıklarını belirtmektedir. Ayrıca

kurumsal bilginin çeşitlenmesi ve kuruma dışardan bilgi girebilmesi açısından kendileşmemiş ve mobil akademisyenler kuruma daha fazla katkıda bulunmaktadır.

- Katılımcıların belirtmiş olduğu “*iyi olma hali*”, akademisyenlerin iş yaşam dengesini sağlayarak kurum ile daha uyumlu çalışmaları anlamına gelmektedir. Aynı zamanda iyi olma halini sağlamış akademisyenlerin bilimsel üretkenlikleri de artan iç motivasyonlarına bağlı olarak artmaktadır. Kendileşmiş akademisyenlerin alışık oldukları bir çevre ile kariyerlerine devam ettikleri düşünüldüğünde iyi olma hali için yeni bir denge kumaları söz konusu değil iken kendileşmemiş akademisyenlerin gittikleri kurumlar ile uyumlanabilmeleri için iyi olma hali yeterliklerinin daha gelişmiş olması gerekmektedir.
- Sosyal ilişki ağı; saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenler için kurum içi güvendikleri küçük gruplar ile sınırlı iken, mobil kendileşmiş akademisyenler için yurtdışı bağlantıları anlamına gelmektedir. Kendileşmemiş akademisyenler ise sosyal ilişki ağı olarak kurum içi-kurum dışı; yurt içi-yurt dışı daha geniş ve farklı gruplar ile bağlantıda olarak bilgi anlamında güncel kalmayı ifade etmektedir. Mobil kendileşmiş akademisyenler mentor olarak ortak yayın yaptıkları kişileri, dergilerin hakemlerini ve sosyal ilişki ağlarını görürken; kendileşmiş akademisyenler ise sadece danışmanlarını mentor olarak dikkate aldığı görülmektedir.

b. Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyelerinin kendileşme kategorilerine göre akademik kariyer basamaklarına ilişkin sonuçlar:

- Kariyer basamaklarında saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenler örgüt odaklı yaklaşımları ve ikili ilişkileri daha fazla tercih ederek kariyerlerinde yol aldıklarını belirtirken; mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler kariyerlerinde daha proaktif rol oynayarak ve portföylerini sahip olmak istedikleri yeterlikler ile doldurarak kariyer ilerlemelerini gerçekleştirmektedir. Bunun yanı sıra kendileşme kategorilerinin tamamının Türkiye’de kariyer basamaklarında yol almanın nepotizm ve ikili ilişkiler ile gerçekleştiği konusunda hemfikir oldukları belirlenmiştir.

c. Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyelerinin kendileşme kategorilerine göre akademik kariyer başarısına ilişkin sonuçlar:

- Kariyer başarısında; eğitim yönetimi akademisyenlerinin objektif kariyer başarısı olarak gelir, kurumsal destek, pozisyon ilerlemesi ve unvandan bahsederken subjektif kariyer başarısı olarak esneklik, etkileşim, hayal kurma, özgürlük, tutku, topluma katkı ve meydan okuma kriterlerine ulaşılmıştır. Kendileşme kategorilerinden kendileşmemiş akademisyenlerin kariyer başarısı olarak subjektif kariyer başarısını tercih ederken diğer kategorilerin objektif kariyer başarısına yönlendiği görülmektedir.

d. Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyelerinin kendileşme kategorilerine göre akademik kariyer sermayesine ilişkin sonuçlar:

- Akademik kendileşme kategorilerinin tamamının kariyer sermayesi ile ilgili görüşlerine bakıldığında, eğitim yönetimi akademisyenlerinin sahip olması gereken en önemli yeterlikler; çok yönlü beceri, uluslararası tecrübe, entelektüel olma ve yabancı dil olarak ortaklaştığı belirlenmiştir. Bu bağlamda eğitim yönetimi akademisyenlerinin sahip olması gereken en önemli yeterlikler, kendileşmemiş ve mobil akademisyenlerin doğasında daha fazla bulunmaktadır.
- Sahip olunması gereken dil yeterliliğinden kasıt sadece yabancı dili okuma, yazma ve konuşma değildir. En üst düzeyde yabancı dil kullanımına sahip olmanın yanı sıra anadilde yapılan araştırma sonuçlarının net ve anlaşılır şekilde ifade edilmesidir.

e. Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyelerinin kendileşme kategorilerine göre bilimsel üretkenliğe ilişkin sonuçlar:

- ***Araştırma;***
- Eğitim yönetimi akademisyenleri, bilimsel üretkenlik ile ilgili sahip olunması gereken değişkenleri sıralamışlardır. Bu özelliklerin en başında akademisyenlerden bilimsel üretkenlik anlamında en sıklık ile beklenen çıktının yayın olduğunu belirtmektedirler. Çalışmanın sonucunda eğitim yönetimi akademisyenlerine has bilimsel üretkenlik kriterleri ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra katılımcıların ifadelerinde belirtmiş oldukları atama ve yükselme kriterlerinde yaşanan ani değişiklikler nedeni ile akademisyenler unvan değişikliği için gerekli olan standartları sağlayıp bir an evvel bir değişiklik olmadan önce dosyalarını sunmak istemektedirler. Bu bağlamda değerlendirdiğimiz zaman akademisyenlerin unvan

değişiklikleri süreci tamamlanıncaya kadar çıkan ürünlerde nitelik yerine nicelik-gereklilik kaygıları yaşadıkları ve bu durumun da çıktı kalitesini düşürme ihtimali bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenlerin klasik kariyer yaklaşımına uygun, örgütün beklentilerini karşılamak üzere daha niceliksel ve yayın ağırlıklı bilimsel üretkenliği değerlendirdiği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, mobil kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenler yayının olmazsa olmaz bir değişken olduğunu ancak bunun artık uygulamaya dönük (eylem araştırması), dış kaynakları üniversiteye aktarabilen ve ekip çalışması gibi yeni nesil araştırma öğeleri ile desteklenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
- **Servis;**
- Kendileşme kategorilerinin tamamı topluma hizmet edecek çalışmalar yapılması gerekliliğini belirtmektedir. Ancak saf kendileşmiş ve çakılı kadro akademisyenler bu durumun hala öğretim üyelerinin fildişi kulelerde yaşadığı ve toplumun diğer paydaşlarından uzak çalışmalar yaptığı yönünde görüş bildirmektedir. Bunun yanı sıra kendileşmemiş akademisyenler tamamen toplumla içi içe projelerde yer alarak akademisyenlerin kendine klinik araştırma alanı sağlaması gerektiğini vurgulamaktadır.
- **Öğretim;**
- Kendileşme kategorilerinin tamamı, klasik eğitim-öğretimin yanı sıra akademisyenlerin yeni öğretim stilleri geliştirmeleri gereğini belirtmişlerdir. Eğitim-öğretim uygulamalarına ek olarak; co-teaching, deneyim paylaşım topluluğu, eğitim-öğretim destek merkezi, yeni dersler ve projeler gibi alternatifler ile derslerin desteklenmesi sonucuna ulaşılmıştır.

f. Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyelerinin akademik kendileşmenin sebeplerine ilişkin görüşleri:

- Türk yükseköğretim sistemi Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyeleri özelinde akademik kendileşmenin sebeplerini değerlendirdiğimiz zaman kendileşme kategorilerinden yoğun olan grubun çakılı kadro olduğunu görmekteyiz. Bu bağlamda diyebiliriz ki eğitim yönetimi anabilim dalında öğretim üyelerinin çoğunluğu bir kere bir üniversiteye atanmış ve bulundukları kurumu bir daha değiştirmemişlerdir. Bunun en önemli nedeni olarak yükseköğretim sistemimizde

serbest bir işgücü piyasasının olmaması ve tüm üniversitelerin aynışması olarak belirtmektedirler. Kendileşmenin yaygın olarak görülmesinin bir diğer nedeni olarak atama ve yükseltme kriterlerinde liyakat bulunmadığını vurgulamaktadırlar. Aynı zamanda katılımcılar en iyi öğretim üyelerini kendilerinin yetiştirdiği inancından, tanımadıkları bir kişinin ekibe katılmasını zaman, enerji ve finansman açısından etkili bulmayarak riskten kaçındıklarını belirtmişlerdir. Kendi kurum kültürlerine en iyi uyum sağlayabilecek olanların kendi mezunları olduğunu düşünen akademisyenler, kurumsal kültürü korumak, bölümün akademik saygınlığını ve mirasını devam ettirmek ve mevcut bürokratik düzeni korumak için kendileşmeyi desteklemektedirler. Kendileşmeyi en fazla tercih eden üniversite profilleri; prestijli eski üniversiteler ve kurumsallaşma sürecindeki yeni üniversitelerdir. Son olarak kendileşmenin sebeplerinin kurumsal nedenlerin yanı sıra akademisyenlerinde kendilerini yetersiz hissettiği ve halen danışman desteğine ihtiyaç duyduğu doktora sonrası dönemlerde de kendileşme tercih edilmektedir.

g. Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyelerinin akademik kendileşmenin sonuçlarına ilişkin görüşleri:

- Eğitim Yönetimi akademisyenlerinin akademik kendileşmenin sonuçları hakkında en temelde belirttikleri unsur, kurumsal çeşitliliği azaltarak aynışmaya sebep olmasıdır. Bu durum, kurumu aynı ekolden gelen insanların olduğu yerler haline getirmektedir. Kurumsal bazda yaşanacak bu aynışma ise durgunluğa, bilginin körelmesine ve kurumun çağın gerisinde kalmasına neden olmaktadır. Doktora sürecini yeni tamamlamış akademisyenler, usta-çırak ilişkisini sürdürmenin danışmanlarından bağımsız iş yapabilmelerine engel olacağı ve danışmanın gölgesinde kalacakları kaygısını yaşamaktadırlar. “*Evin Danasından Öküz Olmaz*” ifadesinin sıklıkla belirtilmesi kendileşmenin kültürel kökenini açıklamaktadır. Akademisyenlerin haklarını savunamayacaklarını ifade eden bu tabir Türkiye bağlamında kendileşmenin var olduğu durumu ortaya koymaktadır. Yuvada çoğalan ya da aynı ekolün devamı olarak görülen kendileşmiş akademisyenler, daha fazla örgütsel bağlılık göstermekte ve kurumun daha içe dönük bir yapı ile kurum dışı sosyal ağlardan yararlanmasını engelleyerek kısır bir döngüye sebep olmaktadır. Kendileşmiş akademisyenlerin kariyer beklentileri kuruma bağlı ve dikey ilerleme olarak sınırlı kalmakta ve akademisyenlerin alıştıkları bu konforlu alan nedeni ile

başka bir yere gitmek istememelerine neden olmaktadır. Bu da akademisyenlerin hareketsiz kalıp yeni kişi ve ortamlar ile tanışmalarına engel olmaktadır. Açılan özelleştirilmiş kadrolar aynı zamanda kurum için avantaj sağlayabilecek daha iyi adayların önüne geçmiş olmaktadır. Katılımcıların kendileşmenin sonuçları ile ilgili olumlu olan görüşleri ise yeni kurulan bölümlerin kurumsallaşma süreçlerine ve kurumsal geleneklerin devam ettirilip istikrarın sağlanmasına katkıda bulunmasıdır.

5.1.2. “Türk yükseköğretim sisteminde Eğitim Yönetimi alanı öğretim üyelerinin; akademik kendileşme kategorileri, unvan, deneyim, görev ve hareketlilik değişkenleri, bilimsel üretkenlik göstergelerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” sorusuna ilişkin araştırma sonuçları

a. h_indeks

- Erkek, kendileşmiş ve hareketli akademisyenler h-indeks değişkeninin artmasına sebep olurken, çakılı kadro, kendileşmemiş ve deneyim süresi daha uzun olan akademisyenler ise azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Dr. Öğretim üyesi, doçent ve profesör olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça h-indeks de artmaktadır.

b. Yönetilen tez sayısı;

- Erkek, kendileşmiş ve hareketli akademisyenler yönetilen tez sayısının artmasına sebep olurken, çakılı kadro akademisyenler azaltmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını öğretim görevlisi, Dr. Öğretim üyesi ve doçent olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça yönetilen tez sayısı artmaktadır.

c. Proje sayısı;

- Erkek, çakılı kadro, kendileşmemiş, hareketli ve doktora sürecinde üniversitede çalışan akademisyenler proje sayısının artmasına sebep olurken deneyim süresi daha uzun olan akademisyenler proje sayısını azaltmaktadır.

d. Kitap sayısı

- Çakılı kadro ve doktora sürecinde üniversitede çalışan akademisyenler kitap sayısının artmasına sebep olmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını öğretim

görevlisi, Dr. Öğretim üyesi ve doçent olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça kitap sayıları artmaktadır.

e. Toplam makale sayısı

- Çakılı kadro, kendileşmemiş ve çalışma yılı uzun olan akademisyenler toplam makale sayısının azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Dr. öğretim üyesi, doçent ve profesör olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça toplam makale sayısı artmaktadır.

Ulusal makale sayısı

- Erkek, çakılı kadro, kendileşmemiş ve doktorasını araştırma görevlisi olarak yapan akademisyenler ulusal makale sayısının azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Dr. öğretim üyesi, doçent ve profesör olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça ulusal makale sayısı artmaktadır.

Uluslararası makale sayısı

- Deneyim süresi artırırken, çakılı kadro ve kendileşmemiş akademisyenler uluslararası makale sayısının azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Dr. öğretim üyesi, doçent ve profesör olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça uluslararası makale sayısı da artmaktadır.

f. Toplam bildiri sayısı

- Çakılı kadro, kendileşmemiş ve çalışma yılı uzun olan akademisyenler toplam bildiri sayısının azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Dr. öğretim üyesi, doçent ve profesör olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça toplam bildiri sayısı artmaktadır.

Ulusal bildiri sayısı

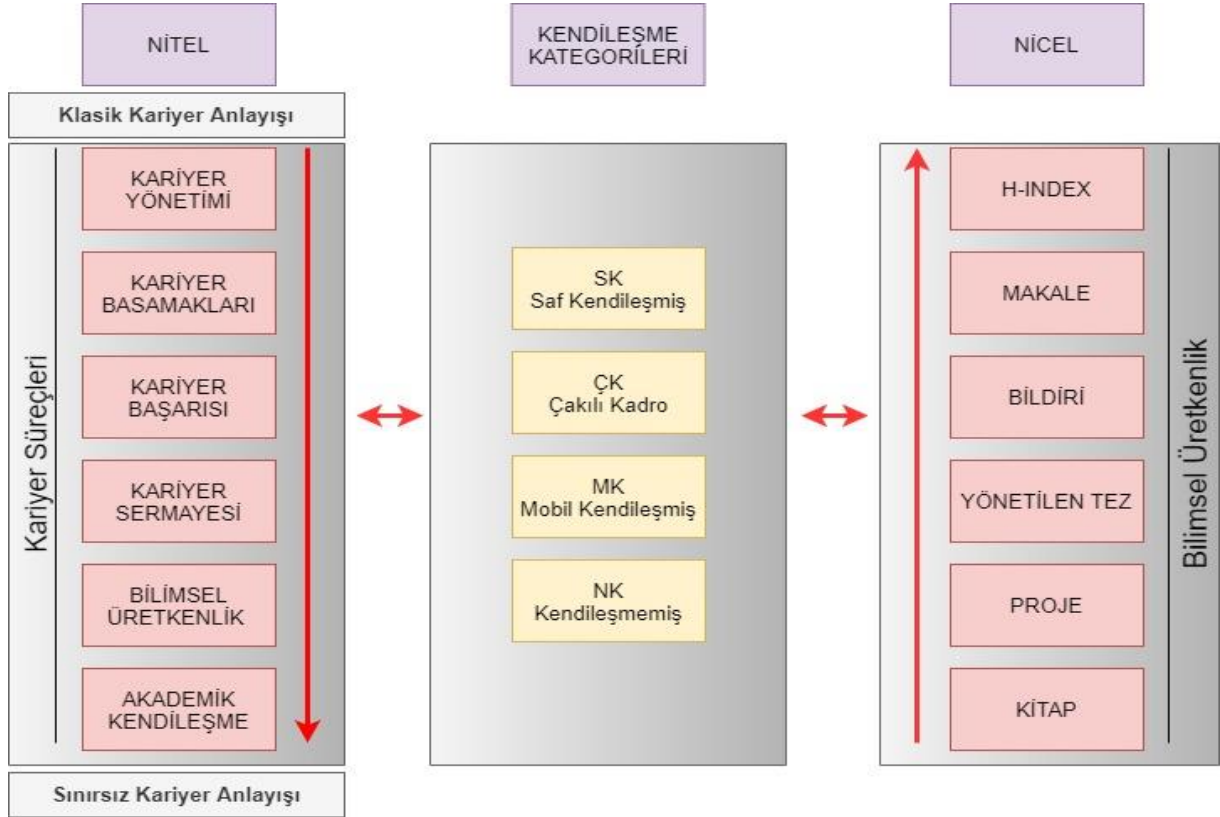
- Çakılı kadro, kendileşmemiş ve çalışma yılı uzun olan akademisyenler ulusal bildiri sayısının azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Dr. öğretim üyesi ve doçent olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça ulusal bildiri sayısı artmaktadır.

Uluslararası bildiri sayısı

- Çakılı kadro, kendileşmemiş ve çalışma yılı uzun olan akademisyenler uluslararası bildiri sayısının azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca akademik kadro unvanlarını araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Dr. öğretim üyesi, doçent ve profesör olarak sıralayacak olur isek akademisyenlerin kadro dereceleri artıkça uluslararası bildiri sayısı artmaktadır.

Eğitim yönetimi alanındaki akademisyenlerin yarısından fazlası (%53) çakılı kadrolarda bulunmaktadır. Bu durum ise bilimsel üretkenliği olumsuz etkilemektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda akademik kendileşmenin kariyer süreçlerinin bir parçası olduğu, eğitim yönetimi alanında bilimsel üretkenliği literatürün beklentisinin ters yönünde desteklediği, kendileşme kategorilerinin klasik kariyer anlayışından sınırsız kariyer anlayışına doğru benzer özellikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda şekil39 oluşturularak araştırmanın sonuçlarının özetlendiği kendileşme kavramına bütüncül bir bakış açısı getirecek modele ulaşılmıştır.



Şekil 61. Akademik kendileşme modeli

5.2. Öneriler

Araştırmada çıkan sonuçlara göre uygulamacılar ve diğer araştırmacılar için şu önerilerde bulunulabilir:

Araştırmacılar için:

1. Akademik kendileşme araştırmaları kariyer kuramları ile birlikte değerlendirilmelidir. Tez çalışmasında yer alan kariyer süreçlerinin her bir alt teması kendileşme bağlamında detaylı olarak çalışılmalıdır.
2. Akademik kendileşme, akademisyenlerin fiziksel ve psikolojik hareketliliklerinin de dahil edildiği bir çalışma ile kendileşmenin bilimsel üretkenliğe etkisinin bir de bu açıdan araştırılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
3. Kendileşme kavramının kategorilerine göre ayrılması yerine sadece kendi bağlamında ve derinlemesine incelenmesi gerekmektedir. Kendileşmişlerin anti tezi literatürde tanımlanan kendileşmemişler değildir. Literatürde sadece kurumsal hareketlilikte bulunan akademisyenler kendileşmiş olarak ele alınırken yeni kariyer anlayışına göre akademisyenlerin var olan fiziksel ve psikolojik kariyer hareketlilikleri tespit edilerek yeniden tanımlanan kendileşme durumu bu bağlamda analiz edilmelidir.
4. Araştırma sosyal bilimlerde yapılmış olup sosyal bilimler, bilgiyi transfer etme ve yeni bilgi üretme noktasında fen bilimlerinden farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmanın mühendislik bilimlerinde, bilgi transferinin ihtiyaç duyulduğu alanlarda ve prestijli üniversitelerde tekrar edilmesi ve çıkan sonuçların birlikte değerlendirilmesi alana daha fazla katkı sağlayacaktır.
5. Kozmopolitan (mobil kendileşmiş/kendileşmemiş) ve lokal (saf kendileşmiş/çakılı kadro) olma açısından kendileşme gruplarının kategorilerini oluşturup çalışmanın tekrar edilmesi analiz sonuçlarının karşılaştırılmasına katkı sağlayacaktır.

Politika Yapıcılar ve Uygulayıcılar için:

1. Politika yapıcılar üniversitelerin işe alım süreçlerini, teşvik politikalarını, hibe ve destek programlarını, akademisyenlerin hareketliliğini destekleyici nitelikte düzenleyerek akademisyenlerin kurumlarına bilgi transferi yapmalarına katkı sağlayabilir. Bu anlamda üniversitelerde, özellikle kendileşmenin yoğun olduğu bölümlerde kurumsal bilgi transferinin sağlanabilmesi için akademisyenlerin kısa süreli araştırma ziyaretlerinde bulunmaları için politikalar geliştirilmeli ve teşvik sisteminde akademisyen hareketliliğine daha fazla önem verilmelidir.
2. Akademisyenlerin kendileşmiş olsalar dahi yurtiçi ve yurt dışı dolaşımını sağlayacak politikalar geliştirilmelidir. Toplulukçu kültüre sahip bir ülke olarak kendileşmenin var olan durumunda bilimsel üretkenliği olumsuz etkilemediği, ancak akademisyenlerin kısa süreli de olsa alanındaki bilimsel gelişmeleri takip etme imkânı bulabilecekleri hareketliliklerin desteklenmesi alana bilimsel üretkenlik açısından daha fazla katkı sağlayacaktır.
3. Kendi kültürel bakış açılarımızı koruyacağımız ekol üniversiteleri oluşturulmalıdır. Akademisyenlerin kendileşmemiş olmalarına olanak tanıyacak üniversite çeşitlilikleri sağlanarak akademik hareketlilik anlamlı hale getirilmelidir.
4. Atama ve yükseltme kriterlerinde açıklık ve hesap verilebilirliğe yönelik politikalar geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acosta, O., & Celis, J. (2014). The emergence of doctoral programmes in the Colombian higher education system: Trends and challenges. *Prospects*, 44(3), 463-481.
- Agresti, A. (1996). *An Introduction to Categorical Data Analysis*. New York: Wiley.
- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands — Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 356-366.
- Alatas, S. H. (1999). *Corruption and the density of asia*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Albarrán, P., Carrasco, R., & Ruiz-Castillo, J. (2014). *The elite in economics*. Working paper 14-14, Universidad Carlos III.
- Alipova, O., Litvinova, L., Lovakov, A., & Yudkevich, M. (2018). Inbreds and Non-Inbreds Among Russian Academics: Short-Term Similarity and Long-Term Differences in Productivity. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 48/EDU/2018*.
- Altbach, P. G. (2000). *The changing academic workplace: Comparative perspectives*. Boston: Center for International Higher Education.
- Altbach, P. G. (2003). *The decline of the Guru: The academic profession in developing and middle-income countries*. New York: Palgrave.
- Altbach, P. G., & Lewis, L. S. (1996). The academic profession in international perspective. P. G. Altbach içinde, *The international academic profession: portraits of fourteen countries* (s. 3-48). Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*. Paris: UNESCO.
- Altbach, P. G., Yudkevich, M., & Rumbley, L. E. (2015). Academic inbreeding: local challenge, global problem. *Asia Pasific Education Review*, 16, 317-330.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.

- Arthur, M. B., & Sullivan, S. E. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 22.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive*, 9, 7–22.
- Arthur, M. B., Inkson, D., & Pringle, J. (1999). *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. London: Sage.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202.
- Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, N., Collins, S., McMahon, M., & Marshall, C. (2009). Career practitioners' views of social justice and barriers for practice. *Canadian Journal of Career Development*, 8.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1-16.
- Astin, H. S. (1996). Leadership for Social Change. *About Campus*, 1(3), 4-10.
- Austin, A. E. (2010). Reform efforts in STEM doctoral education: Strengthening preparation for. W. G. Tierney içinde, *Higher education: Handbook of theory and research*. Netherlands: Springer.
- Austin, A. E., Sorcinelli, M. D., & McDaniels, M. (2007). Understanding New Faculty Background, Aspirations, Challenges, and Growth. R. P. Perry, & J. C. Smart içinde, *The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: An Evidence-Based Perspective* (s. 39-89). Netherlands: Springer.
- Avrupa Komisyonu. (2015). *The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report*. Luxembourg, Publications Office of the European Union: European Commission/EACEA/Eurydice, 2015b.
- Aytekin, İ. (2011). Kültürün kariyer hareketliliğine etkisi: Sınırsız kariyer perspektifinde kültürler arası karşılaştırmalı bir araştırma. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı.
- Aytekin, İ. (2016). Kariyer sermayesinin akademisyenlerin kariyer başarısına etkisi: Ampirik bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Gebze Teknik Üniversitesi.

- Bacharach, S., Bamberger, P., Biron, M., & Horowitz-Rozen, M. (2008). Perceived agency in retirement on retiree drinking behavior: The moderating effects of pre-retirement job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 376-386.
- Bäker, A. (2015). Non-tenured post-doctoral researchers' job mobility and research output: An analysis of the role of research discipline, department size, and coauthors. *Research Policy*, 634-650.
- Baldwin, R. G. (1990). Faculty career stages and implications for professional development. J. Schuster, & D. Wheeler içinde, *Enhancing faculty careers* (s. 20–40). San Francisco: Jossey-Bass.
- Baldwin, R. G., & Blackburn, R. T. (1981). The academic career as a developmental process implications for higher education. *The Journal of Higher Education*, 52, 598-614.
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741–765.
- Baltaş, A. (2016). *Türk Kültüründe Yönetmek Yerel Değerlerle Küresel Başarılar Kazanmak*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Balyer, A., & Ömür, Y. E. (2018). Üniversitelerdeki İçten Beslenmenin Akademik Özgürlük Bağlamında Çözümlemesi. *International Journal of Social Science Research*, 7(2), 307 - 325.
- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence içinde, *Handbook of Career Theory* (s. 41–65). New York: Cambridge University Press.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9, 58-73.
- Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). The Academic Career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 241-262.
- Başak, R. (2013). An Ethical Issue-Academic Incest: Maintaining Status Quo in Higher Education. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 2(4).
- Bean, L., Cummings, M., & Mangold, W. (1996). An examination of academic inbreeding on MIS: Can Institutions Afford to turn away their own graduates? *Proceedings of the 1996 IRA International Conference*. Washington, DC: Information Resources Management Association.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 2.

- Becker, K. H., & Haunschild, A. (2003). The impact of boundaryless careers on organizational decision making: An analysis from the perspective of Luhmann's theory of social systems. *International Journal of Human*, 713-727.
- Bedeian, A., Cavazos, D., Hunt, J., & Jauch, L. (2010). Doctoral Degree Prestige and the Academic Marketplace: A Study of Career Mobility Within the Management Discipline. *Academy of Management Learning and Education*, 9, 11-25.
- Berelson, B. (1960). *Graduate education in the United States*. New York: McGraw-Hill.
- Berings, M. G., Poell, R. F., & Gelissen, J. T. (2008). On-the-job-learning in the nursing profession: Developing and validating a classification of learning activities and learning themes. *Personnel Review*, 37(4), 442-459.
- Berings, M. M., Poell, R. F., & Gelissen, J. T. (2008). On-the-job-learning in the nursing profession: Developing and validating a classification of learning activities and learning themes. *Personnel Review*, 37(4), 442-459.
- Bin, Z., Li, X., & Yu, W. (2007). Notice of Retraction: Professional Management: The Future of Knowledge Worker Boundaryless Career Management. *International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing* (s. 4497-4500). Shanghai, China: IEEE.
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 325-344.
- Birnbaum, R. (2005). Professor and Sensei: The construction of faculty roles in the United States and Japan. *Higher Education Forum*, 2, 71-92.
- Blanke, D. J. (1999). *Faculty Tiering and Academic Inbreeding: A National Investigation of Multiple Realities*. Oklahoma: Oklahoma State University.
- Blau, D. M. (1999). The Effect of Income on Child Development. *Review of Economics and Statistics*, 81(2), 261-276.
- Blau, P. M. (1973). *The organization of academic work*. New York: John Wiley.
- Bleiklie, I., & Hostaker, R. (2004). Modernizing research training education and science policy between profession, discipline and academic institution. *Higher Education Policy* 17(2), 221-236.
- Bonaccorsi, A., & Daraio, C. (2003). A Robust Nonparametric Approach to the Analysis of Scientific Productivity. *Research Evaluation*, 12(1), 47-69.
- Bonaccorsi, A., & Daraio, C. (2003). Age effects in scientific productivity. *Scientometrics*, 58(1), 49-90.

- Boyer, E. L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate. Special Report, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching*. New York: Jossey-Bass.
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Job satisfaction among University faculty: Individual, work, and institutional determinants. *Journal of Higher Education*, 82(2), 154-186.
- Bozeman, B., Dietz, J. S., & Gaughan, M. (2001). Scientific and technical human capital: An alternative model for research evaluation. *International Journal of Technology Management*, 22 (7/8), 716-740.
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B., & Rapetti, E. (2017). Work–life interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 332-351.
- Böhning , D., Dietz, E., Schlattmann , P., & Mendonça, L. (1999). The zero-inflated Poisson model and the decayed, missing and filled teeth index in dental epidemiology. *Royal Statistical Society*, 162(2), 195-209.
- Braddock, J. H., & McPartland, J. M. (1987). How Minorities Continue to Be Excluded from Equal Employment Opportunities: Research on Labor Market and Institutional Barriers. *Journal of Social Issues*, 43, 5-39.
- Branco, L., Ponomariov, B. L., & Boardman, P. C. (2010). Influencing scientists' collaboration and productivity patterns through new institutions: University research centers and scientific and technical capital. *Research Policy*, 39(5), 613.
- Branco, L., Ponomariov, B. L., & Boardman, P. C. (2010). Influencing scientists' collaboration and productivity patterns through new institutions: University research centers and scientific and technical capital. *Research Policy*, 39(5), 613–624.
- Breschi, S., & Catalini, C. (2010). Tracing the links between science and technology: An exploratory analysis of scientists' and inventors' networks. *Research Policy*, 39(1), 14-26.
- Breschi, S., Lissoni, F., & Montobbio, F. (2008). University patenting and scientific productivity: A quantitative study of Italian academic inventors. *European Management Review*, 5(2), 91-109.
- Bridgeland, W. (1982). Departmental Image and the Inbreeding Taboo Within Large Universities. *College Student Journal*, 16(3), 287–289.
- Briscoe, J., & Hall, D. (2006). The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.

- Briscoe, J., Hall, D., & Demuth, R. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Bruner, J. (1990). *Acts of meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burris, V. (2004). The academic caste system: Prestige hierarchies in PhD exchange networks. *American Sociological Review*, 69(2), 239–264.
- Burt, R. S. (1997). A note on social capital and network content. *Social Networks*, 19(4), 355-373.
- Camerer, C., & Vepsäläinen, A. (1988). The economic efficiency of corporate culture. *Strategic Management Journal*, 9(S1), 115–126.
- Caplow, T., & McGee, R. (1958). *The Academic Marketplace*. New York: Doubleday.
- Cappellen, T., & Janssens, M. (2008). Global Managers' Career Competencies. *Career Development International*, 13(6), 514-537.
- Carlan, P. E., Lewis, J. A., & Dial, K. C. (2009). Faculty diversity and program standing in criminology and criminal justice: findings for 31 doctoral programs in 2008. *Journal of Criminal Justice Education*, 20(3), 249-271.
- Chenevert, D., & Tremblay, M. (2002). Managing career success in canadian organizations: is gender a determinant? *International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 920-941.
- Chudzikowski, K., Barbara, D., Wolfgang, M., Briscoe, J. P., Unite, J., Milikic, B. B., . . . Zikic, J. (2009). Career Transitions and Their Causes: A Country-Comparative Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 825 – 849.
- Clark, B. R. (1987). *The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching and Princeton University Press.
- Clark, S., & Larson, R. (1972). Mobility, productivity and inbreeding at small colleges: A comparative study. *Sociology of Education*, 45(4), 426–434.
- Colepiccolo, E. (2015). Information reliability for academic research: review and recommendations. *New Library World*, 116(11/12), 646-660.
- Conrad, D., & Hedin, D. (1982). The impact of experiential education on adolescent development. *Child and Youth Services*, 4(3-4), 57–76.
- Coxe, S., West, S. G., & Aiken, L. S. (2009). The Analysis of Count Data: A Gentle Introduction to Poisson Regression and Its Alternatives. *Journal of Personality Assessment*, 91, 121-136.

- Creswell, J. (2015). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New York: Pearson.
- Creswell, J. W. (1985). Faculty Research Performance; Lessons from the Sciences and the Social Sciences. *ASHE-ERIC Higher Education Reports*, 4.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2015). Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi. Y. Dede, & S. B. Demir içinde, *Designing and conducting mixed methods research*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hil.
- Cruz-Castro, L., & Sanz-Mene'ndez, L. (2010). Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes. *Research Policy*, 39(1), 27–38.
- Cytrynbaum, S., & Crites, J. O. (1989). The utility of adult development theory in understanding career adjustment process. M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence içinde, *Handbook Of Career Theory* (s. 66–88). New York: Cambridge University Press.
- Cytrynbaum, S., Lee, S., & Wadner, D. (1982). Faculty development through the life course. *Journal of Instructional Development*, 5, 11-22.
- D'Amico, M. M., Rios-Aguilar, C., Salas, S., & Canché, M. M. (2012). Career capital and the community college. *Community College Journal of Research and Practice*, 36, 251–261.
- D'Amico, M. M., Rios-Aguilar, C., Salas, S., & Canché, M. M. (2012). Career capital and the community college. *Community College Journal of Research and Practice*, 36, 251-261.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and selfefficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72–91.
- De Janasz, S., & Sullivan, S. E. (2004). Multiple mentoring in academe: Developing the professorial network. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 263–283.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational behavior*, 73(3), 449-456.
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2008). To move or not to move? The relationship between career management and preferred career moves. *Employee Relations*, 30 (2), 156–175.
- Dede, Y., & Demir, B. S. (2014). *Karma Yöntem Araştırmaları, Tasarımı ve Yönetilmesi*. İstanbul: Anı Yayıncılık.

- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competencybased perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307–324.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective. M. B. Arthur, & D. M. Rousseau içinde, *The boundaryless career* (s. 116–132). New York: Oxford University Press.
- Dickmann, M., & Harris, H. (2005). Developing Career Capital for Global Careers: The Role of International Assignments. *Journal of World Business*, 40(4), 399–408.
- Dietz, J. S., & Bozeman, B. (2005). Academic careers, patents, and productivity: Industry experience as scientific and technical human capital. *Research Policy*, 34, 349–367.
- Dillon, N. (2003). The postdoctoral system under the spotlight: A European Union Directive regulating fixed-term contracts has focused attention on scientific career structures and could have long-term effects on European science. *EMBO Reports*, 4(1), 2–4.
- Dobrev, S. D. (2005). Career mobility and job flocking. *Social Science Research*, 34, 800–820.
- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*, 10, 567–583.
- Donnelly, R. (2009). Career behavior in the knowledge economy: Experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and the USA. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 319–328.
- Dowd, K., & Kaplan, D. (2005). The Career Life of Academics: Boundaried Or Boundaryless? *Human Relations*, 58, 699–721.
- Dreher, G. F., & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75, 539–546.
- Duberley, J., & Cohen, L. (2010). Gendering career capital: An investigation of scientific careers. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 187–197.
- Dutton, J. E. (1980). The impact of inbreeding and immobility on the professional role and scholarly performance of academic scientists. *American Educational Research Association*, (s. 7–11). Boston.
- Eagan, M. J., Jaeger, A. J., & Grantham, A. (2015). Supporting the Academic Majority: Policies and Practices Related to Part-Time Faculty's Job Satisfaction. *Journal of Higher Education*, 86(3), 448–483.

- Eby, L. T., & DeMatteo, J. S. (2000). When the Type of Move Matters: Employee Outcomes under Various Relocation Situations. *Journal of Organizational Behavior*, 21(6), 677-687.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Eells, W. C., & Cleveland, A. C. (1935). Faculty inbreeding. *The Journal of Higher Education*, 6(5), 261–269.
- Eisenberg, T., & Wells, T. T. (2000). Inbreeding in law school hiring: Assessing the performance of faculty hired from within. *Journal of Legal Studies*, 29(S1), 369–388.
- Eliot, C. W. (1908). *University administration*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Erdoğan, N., & Aytekin, İ. (2016). The Effects of Culture on Psychological Mobility: Comparative Analyses of Turkish and Canadian Academicians. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(4), 2521-2540.
- Erkanlı, H. (2009). Örgütsel Adalet ve Kültür İlişkisi: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Bazı İşletmelerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Erkut, E. (2015, Mart 25). *Türkiye’deki üniversitelerin araştırma çıktıları üzerine*. Türkiye’deki üniversitelerin araştırma çıktıları üzerine: <http://www.erhanerkut.com/2015/05/turkiyedeki-universitelerin-arastirma-ciktilari-uzerine/> adresinden alındı
- Esen, M., & Esen, D. (2015). Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52-67.
- Etzkowitz, H. (2003). Innovation in innovation: the triple helix of university - industry - government relations. *Social Science Information*, 42 , 293-336.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1997). *Universities in the Global Knowledge Economy: A triple helix of university-industry-government relations (First Edition)*. London: Cassell.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from national systems and “Mode 2” to a triple helix of university – industry - government relations. *Research Policy*, 29, 109-123.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C., & Terra, B. R. (2000). The future of the university and the university of the future: Evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy*, 29, 313-330.

- Evans, J. A. (2010). Industry collaboration, scientific sharing, and the dissemination of knowledge. *Social Studies of Science*, 40(5), 757–791.
- Feller, S. M., Wecklein, H., Lewitzky, M., Kibler, E., & Raabe, T. (2002). SH3 domain-mediated binding of the Drk protein to Dos is an important step in signaling of *Drosophila* receptor tyrosine kinases. *Mechanisms of Development*, 116(1-2), 129-139.
- Firestone, W. A. (1990). Accommodation: toward a paradigm-praxis dialectic. E. Guba içinde, *The Paradigm Dialog* (s. 105-124). Newbury Park, CA: Sage.
- Fitzpatrick, E. A. (1917). Academic inbreeding. *School and Society*, 6, 679–681.
- Fowler, J., & O'Gorman, J. (2005). Mentoring Functions: A Contemporary View of the Perceptions of Mentees and Mentors. *British Journal of Management*, 16(1).
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (1990). *How To Design and Evaluate Research in Education*. Hightstown, NJ: McGraw Hill Publishing Co.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Frank, D. J., & Gabler, J. (2006). *Reconstructing the university: Worldwide shifts in the 20th century*. Stanford: Stanford University Press.
- Frank, D. J., & Meyer, J. W. (2006). Worldwide expansion and change in the university. G. Krücken, C. Castor, A. Kosmützky, & M. Torka içinde, *Towards a multiversity? Universities between global trends and national traditions* (s. 17–42). Bielefeld, Germany: Transcript Verlag.
- Friedman, R., & Krackhardt, D. (1997). Social Capital and Career Mobility: The Structural Theory of Lower Returns to Education for Asian Employees. *Journal of Applied Behavioral Science*, 33, 316-334.
- Friend, M., & Cook, L. (2003). *Interactions: collaboration skills for school professionals*. Boston: Allyn & Bacon.
- Furman, J. L., & MacGarvie, M. J. (2007). Academic science and the birth of industrial research laboratories in the US pharmaceutical industry. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 63(4), 756–776.
- Gamgam, H., & Altunkaynak, B. (2017). *SPSS Uygulamalı Regresyon Analizi Lojistik Regresyon, Eğri Uydurma, Tahmin*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gardiner, T., Archer, D., Curtis, T., & Stitt, A. (2007). Arteriolar Involvement in the Microvascular Lesions of Diabetic Retinopathy. *Microcirculation*, 14, 25-38.
- Garrett, A. W. (2007). The games people play: Educational scholarship and school practice. *Curriculum and Teaching Dialogue*, 10(1), 3-11.

- Glaser, S., Halliday, M., & Elliott, G. (2003). Üniversite mi, Cesitlilik mi Bilgideki Onemli Ilerlemeler Universitenin Icinde mi, Yoksa Disinda mi Gerçeklesiyor. O. Baburoglu içinde, *Eğitimin Geleceği : Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması* (s. 167-178). İstanbul: Sabanci University Press.
- Godechot, O., & Louvet, A. (2008). *Academic Inbreeding: An Evaluation*. Academic Inbreeding: An Evaluation: <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html> adresinden alındı
- Goffee, R., & Jones, G. (2000). Why should anyone be led by you? *Harvard Business Review*, 78(5), 62-70.
- Gokturk, D., & Kandemir, A. (2019). Yükseköğretimde Akademik Kendileşme (Academic Inbreeding) ve Kurumsal Habitusun İnşası Üzerine Bir Tartışma. *Mülkiye Dergisi*, 43(3), 599-625.
- Gomez, M., Fassinger, R., Prosser, J., Cooke, K., Mejia, B., & Luna, J. (2001). Voces Abriendo Caminos (Voices Forging Paths): A qualitative study of the career development of notable Latinas. *ournal of Counseling Psychology*, 48, 286-300.
- Gonzalez-Brambila, C. F., & Veloso, M. (2007). The determinants of research productivity: A study of Mexican researchers. *Research Policy*, 36(7), 1035–1051.
- Gorelova, O., & Lovakov, A. (2016). Academic Inbreeding and Research Productivity of Russian Faculty Members. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 32*.
- Gorelova, O., & Yudkevich, M. (2015). Academic Inbreeding: State of the Literature. M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley içinde, *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education* (s. 17-44). Palgrave Macmillan: London.
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior & Human Performance*, 34(2), 244–265.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles. *Administrative Science Quarterly*, 2, 281–306.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 360–380.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. (2010). *Career Management*. Thousand Oaks, Kaliforniya: SAGE Publications.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln içinde, *Handbook of qualitative research* (s. 105–117). New York: Sage Publications.
- Gunz, H., & Jalland, M. (1996). Managerial Careers and Business Strategies. *The Academy of Management Review*, 21(3).
- Gunz, H., Evans, M., & Jalland, M. R. (2000). Career Boundaries in A Boundaryless World. M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris içinde, *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives* (s. 24-53). Oxford: Oxford University.
- Gunz, H., Jalland, R., & Evans, M. (1998). New strategy, wrong managers? What you need to know about career streams. *Academy of Management Perspectives*, 12, 21-37.
- Guo, W., Xiao, H., & Yang, X. (2012). An empirical research on the correlation between human capital and career success of knowledge workers in enterprise. *Physica Procedia*, 25, 715 – 725.
- Hacking, I. (1975). *Why Does Language Matter to Philosophy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: psychological success and the path with a heart. D. T. Hall içinde, *The Career is Dead – Long Live the Career* (s. 15–45). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. T., Briscoe, J. P., & Kram, K. E. (1997). Identity, values and learning in the protean career. C. L. Cooper, & S. E. Jackson içinde, *Creating tomorrow's organizations* (s. 321–332). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. New York: Doubleday.
- Hargens, L. L., & Farr, G. (1973). An examination of recent hypotheses about institutional inbreeding. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1381–1402.
- Harley, S., Muller-Camen, M., & Collin, A. (2004). From academic communities to managed organizations: the implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 341.
- Hasselback, J., Reinstein, A., & Schwan, E. (2000). Benchmarks for evaluating the research productivity of accounting faculty. *Journal of Accounting Education*, 18, 79-97.

- Heitor, M. V., & Horta, H. (2004). Engineering and scientific development: The Portuguese structural backwardness explained within its historical context. M. Heitor, J. M. Brito, & M. F. Rollo içinde, *Moments of Innovation and Engineering in Portugal in the 20th Century*. Portugal: D. Quixote, Alfragide.
- Heitor, M., Horta, H., & Medonça, J. (2014). Developing human capital and research capacity: Science policies promoting brain gain. *Technological Forecasting & Social Change*, 82, 6-22.
- Henderson, R., Jaffe, R., & Tratjenberg, M. (1998). Universities as a source of commercial technology: A detailed analysis of university patenting. *The Review of Economics and Statistics*, 80(1), 119–127.
- Hessels, L. K., & Lente, H. (2008). Re-thinking new knowledge production: A literature review and a research agenda. *Research Policy*, 37(4), 740–760.
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: the effects of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 595-618.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspectiv. *Academy of Management Review*, 26, 264–288.
- Hirsch, J. E. (2015, Mayıs 2005). *An index to quantify an individual's scientific research output*. http://arxiv.org/PS_cache/physics/pdf/0508/0508025v5.pdf:
http://arxiv.org/PS_cache/physics/pdf/0508/0508025v5.pdf adresinden alındı
- Hoang, T. (2006). Recognizing each others' faces in educational leadership's scholarship and practice. *University of South California Essays in Education*, 17.
- Hoffman, D. (2009). Changing academic mobility patterns and international migration: What will academic mobility mean in the 21st century? *Journal of Studies in International Education*, 13(3), 347–364.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Hollingshead, A. B. (1938). Ingroup membership and academic selection. *American Sociological Review*, 3(6), 826–833.
- Holloway, I., & Wheeler, S. (1996). *Qualitative Research for Nurses*. Hoboken, New Jersey: Wiley-Blackwell.
- Hope, K. (1984). Intergenerational and Career Mobility in Britain: An Integrated Analysis. *Social Science Research*, 13, 20-37.
- Horta, H. (2008). On improving the university research base: The Technical University of Lisbon case in perspective. *Higher Education Policy*, 21, 123–146.

- Horta, H. (2009). Holding a post-doctoral position before becoming a faculty member: Does it bring benefits for the scholarly enterprise? *Higher Education*, 58(5), 689–721.
- Horta, H. (2010). The role of the state in the internationalization of universities in catching-up countries: An analysis of the Portuguese higher education system. *Higher Education Policy*, 23, 63-81.
- Horta, H. (2013). Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: new insights for academic based research. *Higher Education*, 65(4), 487-510.
- Horta, H., & Lacy, A. (2013). How Does Size Matter for Science? Exploring the Effects of Research Unit Size on Academics' Scientific Productivity and Information Exchange Behaviors. *Science and Public Policy*, 38, 174-186.
- Horta, H., & Martins, R. (2014). The start-up, evolution and impact of a research group in a university developing its knowledge base. *Tertiary Education and Management*, 20, 280-293.
- Horta, H., & Yonezawa, A. (2013). Going places: Exploring the impact of intra-sectoral mobility on research productivity and communication behaviors in Japanese academia. *Asia Pacific Education Review*, 14, 537–547.
- Horta, H., & Yudkevich, M. (2016). The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 363-372.
- Horta, H., Sato, M., & Yonezawa, A. (2011). Academic inbreeding: exploring its characteristics and rationale in Japanese universities using a qualitative perspective. *Asia Pacific Education Review*, 12, 35-44, Doi:10.1007/s12564-010-9126-9.
- Horta, H., Veloso, F., & Grediaga, R. (2010). Navel grazing: Academic inbreeding and scientific productivity. *Management Science*, 56(3), 414–429.
- Hostaker, R., Vabo, A., & Bleiklie, I. (2000). *Policy and Practice in Higher Education: Reforming Norwegian Universities*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Hsieh, Y. H., & Kleiner, B. H. (2001). New Developments Concerning Discrimination Against. *Equal Opportunities International*, 20, 59-63.
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (2019). *Nitel Veri Analizi, Genişletilmiş Bir Kaynak Kitap*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Inanc, O., & Tuncer, O. (2011). The effect of academic inbreeding on scientific effectiveness. *Scientometrics*, 88(3), 885–898.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48–61.
- Inouye, K., & McAlpine, L. (2019). Developing academic identity: A review of the literature on doctoral writing and feedback. *International Journal of Doctoral Studies*, 14(1).
- Irani, Z. (2018, 1 24). *The university of the future will be interdisciplinary*. The Guardian: <https://www.theguardian.com/higher-education-network/2018/jan/24/the-university-of-the-future-will-be-interdisciplinary> adresinden alındı
- Ismail, M., & Mohd Rasdi, R. (2007). Impact of networking on career development: Experience of high-flying women academics in Malaysia. *Human Resource Development International*, 10, 153-168.
- Ituma, A., & Simpson, R. (2009). The 'boundaryless' career and career boundaries: Applying an institutionalist perspective to ICT workers in the context of Nigeria. *Human Relations*, 62(5), 727–761.
- İyileşiroğlu, S. C. (2006). Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jaffe, A. (1989). The Real Effects of Academic Research. *American Economic Review*, 79, 957-70.
- Jansakul, N. (2005). Fitting a Zero-inflated Negative Binomial Model via R. *Proceedings. 20th International Workshop on Statistical Modelling*, (s. 277-284). Sidney, Australia.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 189-205.
- Johnsrud, L. K. (1993). Cross-cultural implications of graduate study abroad: The case of Korean academics. *Higher Education*, 25(2), 207–222.
- Jones, C. (1996). Careers in project networks: The case of the film industry. M. B. Arthur, & D. M. Rousseau içinde, *The boundaryless career* (s. 58-75). New York: Oxford University Press.
- Jones, C., & DeFillippi, R. J. (1996). Back to the future in film: Combining industry and self-knowledge to meet career challenges of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 89-104.

- Jones, C., & Lichtenstein, B. (2009). Temporary Inter-organizational Projects: How Temporal and Social Embeddedness Enhance Coordination and Manage Uncertainty. *The Oxford Handbook of Inter-Organizational Relations*, 231-255.
- Judge, T. A., Cable, D., Boudreau, J., & Bretz, R. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Karacaoğlu, K. (2018). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*. Kocaeli: Umuttepe.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karataş Acer, E., & Güçlü, N. (2014). An Analysis of the Expansion of Higher Education in Turkey Using the New Institutional Theory. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(6), 1911–1933.
- Katranidis, S. D., Panagiotidis, T., & Zontanos, C. (2017). Economists, Research Performance and National Inbreeding: North Versus South. *Economic Notes*, 46(1), 145-163.
- Kaya, S. (2010). Büyüme-Derece-Günlere Dayalı Bitki Katsayıları Kullanılarak Erzurum Koşullarında Patatesin Sulama Planlaması. *Tarım Bilimleri Araştırma Dergisi*, 3(2), 11-16.
- Keller, L. F., Biebach, I., Ewing, S. R., & Hoeck, P. E. (2012). The Genetics of Reintroductions: Inbreeding and Genetic Drift. *Reintroduction Biology. Integrating Science and Management*, 9, 360.
- Kendrick, J. J. (1996). Outcomes of service-learning in an Introduction to Sociology course. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 3, 72-81.
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. M., & Svensson, J. S. (2007). Professional Identity As The Key To Career Change Intention. *Career Development International*, 12(7), 584–595.
- King, G. (1988). Statistical Models for Political Science Event Counts: Bias in Conventional Procedures and Evidence for The Exponential Poisson Regression Model. *American Journal of Political Science*, 32, 838-863.
- King, Z. (2001). Career self-management: a framework for guidance of employed adults. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(1), 65-78.

- Kirchmeyer, C. (2005). The effects of mentoring on academic careers over time: Testing performance and political perspectives. *Human Relations*, 58(5), 637–660.
- Klemenčič, M., & Zgaga, P. (2015). Slovenia: The Slow Decline of Academic Inbreeding. M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley içinde, *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives*. Boston: Palgrave Macmillan.
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). Determinants and outcome of career competencies: perspectives of hotel managers in China. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 76–85.
- Kong, H., Cheung, C., & Zhang, H. (2010). Career management systems: what are China's state-owned hotels practicing? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (4), 467–482.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935–962.
- Kozikoğlu, İ. (2016). Akademik Vesayet (Academic Inbreeding): Kavramsal Bir Çözümleme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 8, 349-349.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview: II. Scott, Foresman.
- Kuijpers, M. C., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 21–30.
- Kyvik, S., Karseth, B., & Blume, S. (1999). International mobility among Nordic doctoral students. *Higher Education*, 38(4), 379–400.
- Lacetera, N., Cockburn, I., & Henderson, R. (2004). Do firms change capabilities by hiring new people? A study of the adoption of science-based drug discovery. J. A. Baum, & A. M. McGahan içinde, *Business Strategy Over the Industry Life Cycle - Advances in Strategic Management* (s. 133–159). New York: Elsevier.
- Lavakov, A. (2016). Antecedents of organizational commitment among faculty: An exploratory study. *Tertiary Education and Management*. 22(2), 149-170.
- Lawler, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 3-15.
- Lawson, C., & Shibayama, S. (2015). International research visits and careers: An analysis of bioscience academics in Japan. *Science and Public Policy*, 42(5), 690–710.

- Levine, A. (1994). *Higher Learning in America, 1980-2000*. Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Lissoni, F., Mairesse, J., Montobbio, F., & Pezzoni, M. (2011). Scientific productivity and academic promotion: a study on French and Italian physicists. *Industrial and Corporate Change, Oxford University Press* 20(1), 253-294.
- Loeys, T., Moerkerke, B., De Smet, O., & Buysse, A. (2012). The analysis of zero-inflated count data: Beyond zero-inflated Poisson regression. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 65(1), 163–180.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66 (1), 55–69.
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61–80.
- London, M., & Smither, J. W. (1999). Career-related continuous learning: Defining the construct and mapping the process. G. R. Ferris içinde, *Research in human resources management*, 17 (s. 81–121). Elsevier Science: JAI Press.
- Long, J. S., & Fox, M. F. (1995). Scientific Careers: Universalism and Particularism. *Annual Review of Sociology*, 21, 45-71.
- Lovakov, A., Yudkevich, M. M., & Alipova, O. (2019). Inbreds and non-inbreds among Russian academics: Short-term similarity and long-term differences in productivity. *Higher Education Quarterly*, 79(4), 445-455.
- Malakar, G. P. (2017, 10 7). *Introduction to Poisson regression n Count Data Model (Negative binomial etc.)*. Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=i-dUHAOV17w> adresinden alındı
- Maranto, C. L., & Griffin, A. C. (2011). The antecedents of a ‘chilly climate’ for women faculty in higher education. *Human Relations*, 64(2), 139–159.
- Markus, G. B., Howard, J. F., & King, D. C. (1993). Notes: Integrating Community Service and Classroom Instruction Enhances Learning: Results From an Experiment. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15(4), 410-419.
- Marsh, H., & Hattie, J. (2002). The Relation Between Research Productivity and Teaching Effectiveness: Complementary, Antagonistic, or Independent Constructs? *The Journal of Higher Education*, 73, 603-641.
- Marwell, G. (1974). Comment on ‘ An Examination of Recent Hypotheses About Institutional Inbreeding’ by Hargens and Farr. *The American Journal of Sociology*, 79(5), 1319–1320.

- Massengale, J. D., & Sage, G. H. (1982). Departmental prestige and career mobility patterns of college physical educators. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 53(4), 305-312.
- Mays, N., & Pope, C. (2000). Qualitative research in health care: Assessing quality in qualitative research. *BMJ Clinical Research*, 320, 50-52.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J., & Hall, D. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264.
- McGee, R. (1960). The function of institutional inbreeding. *The American Journal of Sociology*, 65(5), 483-488.
- McNeely, J. H. (1932). *Faculty inbreeding in land-grant Colleges and Universities*. Washington, DC: Office of Education.
- Meijers, F., & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: The development of career identity. *British Journal of Guidance and Counseling*, 40(2), 157-177.
- Mengi, F., & Schreglmann, S. (2013). Akademisyenlik bağlamında bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-17.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook (2nd ed)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. Newbury Park, California: SAGE Publications.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1986). Designing Strategic Human Resource System. *Organizational Dynamics*, 14, 36-52.
- Miller, G. (1918). Academic Inbreeding. *School and Society*, 7, 53-54.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365-380.
- Mishra, V., & Smyth, R. (2012). Academic İnbreeding and research productivity in Australian law schools. *Monash Economics Working Papers*, 46, 12.
- Monk, G. (2003). Your best hire may be your former student. *Chronicle of Higher Education*, 50(3), 13-19.
- Moore, J. (2005). Good Breeding: Darwin Doubted His Own Familiy's "Fitness". *Natural History*, 114, 45-46.
- Moors, A. C., Malley, J. E., & Stewart, A. J. (2014). My Family Matters: Gender and Perceived Support for Family Commitments and Satisfaction in Academia Among

Postdocs and Faculty in STEMM and Non-STEMM Fields. *Psychology of Women Quarterly*, 38(4), 460-474.

Morichika, N., & Shibayama, S. (2015). Impact of inbreeding on scientific productivity: A case study of a Japanese university department. *Research Evaluation*, 24, 146-157.

Morrow, R. A., & Torres, C. A. (2000). "The State, Globalization and Educational Policy" in N.C. Burbules, C.A. Torres (Eds). *Globalization and Education: Critical Perspectives*, 27-56.

Morrow, R. A., & Torres, C. A. (2000). The State, Globalization, and Educational Policy. N. B. Torres içinde, *Globalization and Education: Critical Perspectives* (s. 27-56). New York: Routledge.

Morse, J. M. (1991). Evaluating Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 1(3), 283-286.

Murawski, W. W., & Dieker, L. A. (2004). Tips and strategies for Co-Teaching at The Secondary Level. *Teaching Exceptional Children*, 36(5), 52-58.

Navarro, A., & Rivero, A. (2001). High rate of inbreeding in Spanish universities. *Nature*, 410-414.

Nelson, R. R. (1993). *National Innovation System? A Comparative Analysis*. New York: Oxford University Press.

Newton, P. (1983). Periods in the adult development of the faculty member. *Human Relation*, 36, 441-458.

Nicholson, N. (1996). Career Systems in Crisis: Change and Opportunity in the Information Age. *Academy of Management Executive*, 10(4), 40-51.

Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.

Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37 (3), 340-356.

Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-36.

Odabaşı, H. F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S., & Mısırlı, A. (2010). Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127-142.

OECD. (2007). *Reviews of national policies for education: Tertiary education in Portugal*. Paris: OECD.

- Oktar, N., & Akdal, G. (2007). h-göstergesi “h-index” ve süreli yayınlara uygulanımı. *Nörolojik Bilimler Dergisi*, 132-135.
- Orpen, C. (1995). The effects of mentoring on employees_ career success. *Journal of Social Psychology*, 135(5), 667–668.
- Örücü, D., & Şimşek, H. (2011). Akademisyenlerin Gözünden Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Akademik Durumu: Nitel Bir Analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 167 - 197.
- Özden, M. C. (2005). Kariyerim’i Baştan Yarat. D. Yalım içinde, *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler* (s. 159-175). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Özen Kılıç, D., & Güçlü, N. (2017). Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kendileşme Anketi Uyarlama Çalışması. *12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi* (s. 792-796). Ankara: EYEDDER.
- Özüren, Ü. (2017). Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Padilla, L. E. (2008). How have Mexican faculty been trained? A national perspective and a case study. *Higher Education*, 56, 167–183.
- Pan, S. (1993). A study of faculty inbreeding at eleven land-grant universities. *Doctoral dissertation*. Iowa, Usa: Iowa State University.
- Parker, P., & Arthur, M. (2004). Coaching for Career Development and Leadership Development: An Intelligent Career Approach. *Australian Journal of Career Development*, 13.
- Parker, P., & Arthur, M. B. (2000). Careers, organizing and community. M. A. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, & T. Morris içinde, *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives* (s. 105). Oxford: Oxford University Press.
- Parker, P., Khapova, S., & Arthur, M. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 291-302.
- Patterson, G. (1999). The learning university. *The Learning Organization*, 6(1), 9-17.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Pelz, D. C., & Andrews, F. M. (1966). *Scientists in organizations*. New York: Wiley.
- Perotti, R. (2008). *L'università truccata*. Torino: Einaudi.
- Petrova, P., & Hadjianastasis, M. (2015). Understanding the varying investments in researcher and teacher development and enhancement: implications for academic developers. *International Journal for Academic Development*, 20(3), 295-299.

- Pezzoni, M., Sterzi, V., & Lissoni, F. (2012). Career progress in centralized academic systems: Social capital and institutions in France and Italy. *Research Policy*, 41, 704 – 719.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Powell, W. W., & Snellman, K. (2004). The knowledge economy. *Annual Review of Sociology*, 30, 199-220.
- Quinn, J. B. (1992). *Intelligent Enterprise: A Knowledge And Service Based Paradigm For Industry*. New York: The Free Press.
- Ragins, B. R. (2010). Diversity and workplace mentoring relationships: A review and positive social capital approach. T. D. Allen, & L. T. Eby içinde, *The blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*. Blackwell Publishing.
- Reeves, F. W., Henry, N. B., Kelly, F. J., Klein, A. J., & Russell, J. D. (1933). *The university faculty*. Chicago: The University of Chicago.
- Reitman, F., & Schneer, J. (2008). Enabling the new careers of the 21st century. *Organization Management Journal*, 5, 17-28.
- Richardson, V. (1996). The role of attitudes and beliefs in learning to teach. J. Sikula içinde, *Handbook of Research on Teacher Education* (s. 102-119). New York: MacMillan.
- Rocca, F. X. (2007). In Spain, inbreeding threatens academia. *Chronicle of Higher Education*. In Spain, Inbreeding Threatens Academe. adresinden alındı
- Roleda, R., Bombongan, D. J., Tan, R. R., Roleda, L., & Culaba, A. (2014). Probing the Outliers: Predictors of Research Productivity at DLSU. *DLSU Research Congress*, (s. 1-7). Manila, Philippines.
- Rosenberg, N., & Nelson, R. R. (1994). American universities and technical advance in industry. *Research Policy*, 23(3), 323-348.
- Rowold, J., & Kauffeld, S. (2008). Effects of career-related continuous learning on competencies. *Personnel Review*, 38, 90-101.
- Saha, L. J., & Klov Dahl, A. S. (1979). International Networks and Flows of Academic Talent: Overseas Recruitment in Australian Universities. *Higher Education*, 8, 55-68.
- Saillard, E. K. (2009). *NVivo 8 ile nitel araştırma projeleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Santibañez, L., Vernez, G., & Razquin, P. (2005). *Education in Mexico Challenges and Opportunities*. Santa Monica, CA: Rand Corporation.

- Sarrico, C., & Alves, A. (2015). Academic staff quality in higher education: an empirical analysis of Portuguese public administration education. *Higher Education*, 71(2), 143–162.
- Sato, J. (1992). The Scholarly Productivity of Inbred and Non-inbred Faculty in Schools of Nursing with Graduate and Undergraduate Nursing. *A Dissertation submitted to the College of Nursing*. Utah: The University of Utah.
- Sax, L. J., Astin, A. W., & Astin, H. S. (1996). What were LSAHE impacts on student. *Evaluation of Learn and Serve America, Higher Education: First Year*. içinde Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 169–174.
- Schein, E. H. (1971). The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), 401-126.
- Schnudel, C. W. (2009). Corruption and bilateral aid: A dyadic approach. *Journal of Conflict Resolution*, 52, 507-526.
- Schuster, J. H., & Wheeler, D. W. (1990). *Enhancing Faculty Careers: Strategies for Development and Renewal*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1–21.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What Do proactive people do? a longitudinal model unking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
- Shen, H., Xu, Z., & Zhang, B. (2015). Inbreeding in China: Status, Causes, and Results. M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley içinde, *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education* (s. 46-73). Londra: Palgrave Macmillan.
- Shibayama, S., & Baba, Y. (2015). Impact-Oriented Science Policies and Scientific Publication Practices: The Case of Life Sciences in Japan. *Research Policy*, *Forthcoming*, 1-40.
- Shimbori, M. (1981). The Japanese Academic Profession. *Higher Education*, 10, 75-87.
- Sileshi, G. (2008). The excess-zero problem in soil animal count data and choice of appropriate models for statistical inference. *Pedobiologia*, 52, 1-17.

- Simon, C., & Warner, J. (1992). Matchmaker, Matchmaker: The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure. *Journal of Labor Economics*, 10(3), 306-330.
- Sivak, E., & Yudkevich, M. (2012). University Inbreeding: An Impact on Values, Strategies and Individual Productivity of Faculty Members. *SSRN Electronic Journal*.
- Sivak, E., & Yudkevich, M. (2015). Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives. M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley içinde, *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives* (s. 130–155). New York: Palgrave Macmillan.
- Smith, J. K. (1990). Alternative research paradigms and the problem of criteria. E. G. Guba içinde, *The paradigm dialog* (s. 167-187). Newbury Park, CA: Sage.
- Smolentseva, A. (2003). Challenges to the Russian academic profession. *Higher Education*, 45(4), 391–424.
- Smyth, R., & Mishra, V. (2013). Academic inbreeding and research productivity and impact in Australian law schools. *Scientometrics*, 98(1), 583–618.
- Smythe, H. H., & Smythe, M. M. (1944). Inbreeding in Negro college faculties. *School and Society*, 59, 430–432.
- Soares, V. M., & Trindade, A. R. (2003). *The attractiveness of the academic careers in Portugal*. Porto: CIPES.
- Soler, M. (2001). How inbreeding affects productivity in Europe. *Nature*, 411 - 432.
- Sologub, I., & Coupé, T. (2015). Academic Inbreeding in Ukraine. M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley içinde, *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education, Global Perspectives*. Boston: Palgrave Macmillan.
- Song, J., Almeida, P., & Wu, G. (2003). Learning-by-hiring: When is mobility more likely to facilitate interfirm knowledge transfer? *Management Science*, 49(4), 351–365.
- Soygüder, S., Yesilova, A., & Bora, Y. (2017). Sayıma Dayalı Elde Edilen Verilerin Modellenmesinde Sıfır Değer Ağırlıklı Genelleştirilmiş Poisson Regresyonun Kullanılması. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tarım Bilimleri Dergisi*, 27, 109-117.
- Spencer, J. W. (2001). How relevant is university-based scientific research to private high-technology firms? A United States– Japan comparison. *Academy of Management Journal*, 44(2), 432–440.
- Stebbins, R. A. (1970). Career: the subjective approach. *Sociological Quarterly*, 11, 32–49.
- Stephan, P., & Ma, J. (2005). The increased frequency and duration of the postdoctorate career stage. *The American Economic Review*, 95(2), 71–75.

- Stewart, C. J., & Cash, W. B. (1985). *Interviewing: Principles and Practices*, W.C. Dubuque, Iowa: Brown Publishers.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2001). Welfare Regime, Family-Supportive Policy, and Women's Employment Along the Life Course. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1731-1760.
- Stier, J. (2004). Taking a critical stance toward internationalization ideologies in higher education: Ideal-ism, instrumentalism and educationalism. *Globalisation, Societies and Education*, 2(1), 1-28.
- Streubert, H. J., & Carpenter, D. R. (2011). *Qualitative Research in Nursing: Advancing the Humanistic Imperative*. Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie, D. K. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 731-748.
- Suddaby, R. (2010). Challenges for Institutional Theory. *Journal of Management Inquiry*, 19, 14-20.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Suutari, V., & Makela, K. (2007). The career capital of managers with global careers. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 628-648.
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629-646.
- Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007). Exploring the Nature of Research Questions in Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), 207-211.
- Taşlı, L., Taşlı, P., & Karabulut, A. (2010). Ege bölgesindeki üniversitelerin 2004-2008 yılları arasındaki bilimsel üretkenliğinin değerlendirilmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(1), 1-7.
- Tavares, O., Cardoso, S., Carvalho, T., Branco Sousa, S., & Santiago, R. (2014). Academic inbreeding in the Portuguese academia. *Higher Education*, 10.
- Tavares, O., Lança, V., & Amaral, A. (2017). Academic Inbreeding in Portugal: Does Insularity Play a Role? *Higher Education Policy*, 30, 381-399.
- Team, R. D. (2015). R: A Language and Environment for Statistical Computing. *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. Vienna.

- Templer, A. J., & Cawsey, T. F. (1999). Rethinking career development in an era of portfolio careers. *Career Development International*, 4(2), 70-76.
- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Journal*, 44, 1005–1017.
- Tharenou, P., Latimar, S., & Conroy, D. (1994). How to make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 37(4), 899-931.
- Theule, J., & Germain, S. (2017). Clinical Psychology Training in Canada and Expectations for Mobility: Is It Time for Change? *Canadian Psychology*, 58(3), 288–291.
- Thurmond, V. A. (2001). The Point of Triangulation. *Journal of Nursing Scholarship*, 33, 253-258.
- Tokgöz, E., & Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri dergisi*, 10(39), 61-76.
- Toon, W. T., & Jan, A. F. (1999). Measuring Career Mobility: An Empirical Comparison of Six Mobility Indexes. *Quality & Quantity*, 33, 157–168.
- Torrise, B. (2013). Academic productivity correlated with well-being at work. *Scientometrics*, 94, 801-815.
- Trexler, J., & Travis, J. (1993). Nontraditional regression analyses. *Ecology*, 74, 1629-1637.
- TÜBİTAK. (2015, Mayıs 20). *Ek Kararlar*. Tübitak: http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/btyk/21/21btyk_ekkararlar.pdf adresinden alındı
- Tüsiad. (2008). *Türkiye'de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar*. İstanbul: Tüsiad.
- TYYÇ. (2015, Mart 12). *Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi*. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi: <http://tyyc.yok.gov.tr/> adresinden alındı
- Van Buren III, H. J. (2003). Boundayrless Careers And Employability Obligations. *Business Ethics Quarterly*, 13(2), 130-144.
- Van Den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34.
- van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.

- Van Maanen, J. (1977). Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202.
- Vázquez-Cupeiro, S., & Elston, M. A. (2006). Gender and Academic Career Trajectories in Spain: From Gendered Passion to Consecration in a Sistema Endogamico? *Employee Relations*, 28(6), 588-603.
- Velho, L., & Krige, J. (1984). Publication and citation practices of Brazilian agricultural scientists. *Social Studies of Science*, 14(1), 45–62.
- Venables, W. N., & Ripley, B. D. (2002). Modern Applied Statistics With S. *Statistics and Computing*.
- Visakorpi, J., Stankovic, F., Pedrosa, J., & Rozsnyai, C. (2008). *Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar*. İstanbul: TÜSİAD.
- Wayne, S. J., Shore, M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Weber, M. (2005). *Sosyoloji Yazıları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Webster, F. (2006). Making sense of the information age. *Information, Communication & Society*, 8(4), 439-458, , DOI: 10.1080/13691180500418212.
- Wilson, L. (1942). *The academic man: A study in the sociology of a profession*. New York: Oxford University Press.
- Wissema, J. G. (2009). *Towards the third generation university: Managing the university in transition*. Cheltenham: Edward Elger Publishing.
- Wrzesniewski, A., & Tosti, J. (2005). Career as a calling. J. H. Greenhaus, & G. A. Callanan içinde, *Encyclopaedia of career development* (s. 71–75). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wyer, J. C., & Conrad, C. F. (1984). Institutional inbreeding reexamined. *American Educational Research Journal*, 21(1), 213–225.
- Yamanoi, A. (2003). *A Study of the Non-tenure System for Faculty Members in Japan*. Hiroshima: Research Institute for Higher Education, Hiroshima University.
- Yamanoi, A. (2005). The academic marketplace in Japan: Inbreeding, grades and organization at Research Universities. *Higher Education Forum*, 2, 93–114.
- Yeşilova, A., Kaydan, B., & Kaya, Y. (2010). Modeling insect-egg data with excess zeros using zero-inflated regression models. *Hacettepe Journal of Mathematics and Statistics*, 39(2), 273-282.

- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 5. Baskı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yimin, D., & Lei, X. (2003). Chinese universities An end to business as usual? *Science*, 302(5642), 43.
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yip, K. C., & Yau, K. K. (2005). On modeling claim frequency data in general insurance with extra zeros. *Insurance: Mathematics and Economics*, Elsevier, 36(2), 153-163.
- YÖK. (2020). *Akademisyen Sayıları*. Ankara: Yüksek Öğretim Kurumu.
- Zeileis, A., Kleiber, C., & Jackman, S. (2008). Regression Models for Count Data in R. *Journal of Statistical Software*, 27(8), 1-25.
- Zhao, B., Li, X., & Yu, W. (2007). Professional Management: The Future of Knowledge Worker Boundaryless Career Management. *Wireless Communications, Networking and Mobile Computing International Conferance*, (s. 4497 - 4500). Shanghai.
- Zorn, C. J. (1996). Evaluating zero-inflated and hurdle Poisson specifications. *Midwest Political Science Association*, 1-16.
- Zucker, L. G., & Darby, M. R. (2006). *Movement of star scientists and engineers and high-tech firm entry*. Cambridge, MA.: NBER Working Paper 12172, National Bureau of Economic Research.

EKLER

Ek 1.

Ek. 1. Türk Yükseköğretim Sisteminde Eğitim Yönetimi Alanı Öğretim Üyelerinin “Akademik Kendileşme” Kavramı ve Etkilerine İlişkin Görüşleri (Görüşme Rehber Formu)

İzin ve Açıklama

Ben, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde doktora öğrencisiyim. Burada bir araştırma nedeniyle bulunuyorum. Türk Yükseköğretim Sisteminde Eğitim Yönetimi Alanı Öğretim Üyelerinin “Akademik Kendileşme” Kavramı ve Etkilerine İlişkin bir araştırma yapıyorum. Araştırmamda Yükseköğretimin konusunda çalışan akademisyen hocalarımla görüşerek akademik kariyer süreçlerinde akademik kendileşmenin nasıl yer aldığını daha derinlemesine anlamayı amaçlıyorum. Sizinle bu konuyla ilgili olarak görüşmek istiyorum. Görüşmemiz sürecince söyledikleriniz kesinlikle ve sadece çalışmanın raporunda kullanılacak, adınız tarafımdan saklı tutulacaktır. Araştırmaya katılmanızı rica ediyorum. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Görüşülen Adı Soyadı :

Görüşme Tarihi :

Görüşme Yeri :

Görüşme Süresi :

Görüşme Reddedildi ise Nedeni :

BÖLÜM I Kişisel Bilgiler

BÖLÜM II Çalıştığı Üniversite ile ilgili bilgiler

BÖLÜM III Akademik Kariyer Süreçlerine İlişkin Genel Değerlendirmeler

BÖLÜM IV Akademik Kariyer Sermayesine İlişkin Düşünceler

BÖLÜM V Akademik Kendileşme Kavramına ve Etkilerine İlişkin Düşünceler

BÖLÜM VI Bilgi Değişim Sıklığı ve Yönüne İlişkin Düşünceler

BÖLÜM I

Kişisel Bilgiler

- Doğum yeri, yaşı, unvanı, nerede yaşadığı vb. tanışma soruları (çoğunlukla görüşme öncesi elde edilecektir).

BÖLÜM II

Çalıştığı Üniversite ile ilgili bilgiler

- Üniversitenin adı
- Ders saat sayısı
- Vakıf mı devlet mi?
- Araştırma geliştirme desteği

BÖLÜM III

Akademik Kariyer Süreçlerine İlişkin Genel Değerlendirmeler

- Akademik kariyere nasıl başladınız? Deneyimlerinizi anlatmak ister misiniz?
- İlk çalışmaya başlayacağınız üniversiteyi nasıl belirlediniz?
- Neden bulunduğunuz üniversitede çalışıyorsunuz? Başka bir üniversitede çalışmak ister miydiniz?
- Üniversite değişikliği yapmış iseniz; Üniversite değişikliğini neden yaptınız?
- Kadro almada güçlük yaşadınız mı? Nasıl kadro buldunuz? Neden sizi tercih ettiklerini düşünüyorsunuz?

BÖLÜM IV

Akademik Kariyer Sermayesine İlişkin Düşünceler

- Akademisyen olmaktan memnun musunuz? Hangi yönleri sizi daha çok tatmin ediyor?
- Bir akademisyen için bilimsel üretkenlikten söz ettiğimizde, sizce bilimsel üretkenlik ölçütleri nelerdir?
- Öğretim üyesinin doktora yaptığı üniversitede çalışıyor olmasının bilimsel üretkenliğe ne tür bir etkisi vardır? Neden?
- Öğretim üyelerinin bilimsel üretkenliğini artırmaları için ne tür öneriler ortaya konulabilir?
- Sizce Türkiye de yükseköğretimde akademik bir pozisyona sahip olmak için hangi özellikler gereklidir?

BÖLÜM V

Akademik Kendileşme Kavramına ve Etkilerine İlişkin Düşünceler

- Akademik kadro ilanlarında tanımlanan koşulların özelleştirilmiş olması hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Akademisyen adaylarının çalışacakları üniversiteleri hangi kriterlere göre belirlediklerini düşünüyorsunuz?
- Çalışmak istedikleri üniversitede kent özelliklerinin etkisi oluyor mu?
- Kendi memleketiniz de akademisyen olmak ister miydiniz?
- Üniversitenizde akademik personeli işe alırken nasıl seçiyorsunuz?
- Üniversitelerin kendi mezunlarını tercih etmeleri konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Başka üniversiteden mezun olmuş biri aynı üniversitenin mezunları ile eşit başvuru koşullarına sahip mi? Neden?
- Doktora mezunu olduğu bir üniversitede çalışıyor olmak bir akademisyeni nasıl etkiler? (yaratıcılığı, akademik özgürlüğü, esnekliğini, bağımsızlığını, görünürlüğünü, verimini....)
- Doktora yapılan üniversitede çalışıyor olmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?
- Üniversite açısından kendi mezunlarını öğretim üyesi olarak istihdam etmenin avantaj ve dezavantajları nelerdir?
- Bir bölümde kendi mezunlarından oluşan bir ortamda çalışmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?

BÖLÜM VI

Bilgi Değişim Sıklığı ve Yönüne İlişkin Düşünceler

- Diğer akademisyenler ile ortak araştırma yapacağınızda kimlerle çalışmayı tercih ediyorsunuz? Neden?
- Yeni bir bilgiyi hangi kaynaktan ya da kimden öğrenirsiniz?

- Öğrenmiş olduğunuz yenilikleri kimlerle paylaşırsınız?
- Neden?

ÖZGEÇMİŞ

Duygu ÖZEN KILIÇ, ilk ve orta öğrenimini Aksaray'da tamamladıktan sonra 2003 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünden mezun olmuştur. 2004 yılında Edirne Karaağaç Pansiyonlu İlköğretim Okulu'nda Bilişim Teknolojileri öğretmeni olarak göreve başlamıştır.

Yüksek lisans eğitimini 2009 yılında Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Denetimi Teftiş ve Planlama Bilim Dalı'nda tamamlamıştır.

Ulusal ve uluslararası dergilerde makaleleri ve ulusal ve uluslararası bilimsel toplantılarda sunulmuş bildirileri bulunmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı ve Mersin İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından düzenlenen, merkezi ve mahalli hizmet içi eğitim, seminer ve çalıştaylarda eğitmen olarak görev almıştır.

İlgilendiği konuların başında, Yükseköğretim, Ölçek Geliştirme-Uyarlama ve Veri Analizi gibi konular gelmektedir.

27 Temmuz 2017 tarihinden itibaren Mersin İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ölçme Değerlendirme Merkezi'nde görev almaktadır.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..