



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

**KAMU YÖNETİMİ ALANINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN
BAŞARI ALGISI VE ONLARI BAŞARIYA GÖTÜREN ETMENLER:
ANKARA'DAKİ DEVLET ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ**

Hande KARAASLAN ÖRDEK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

KAMU YÖNETİMİ ALANINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN BAŞARI ALGISI VE
ONLARI BAŞARIYA GÖTÜREN ETMENLER: ANKARA'DAKİ DEVLET
ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ

Hande KARAASLAN ÖRDEK

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

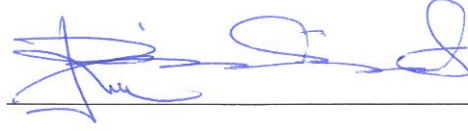
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

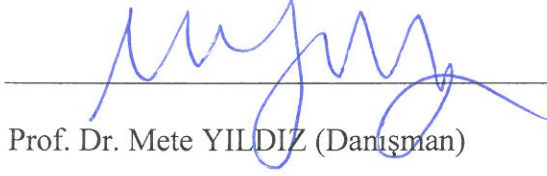
Ankara, 2018

KABUL VE ONAY

Hande KARAASLAN ÖRDEK tarafından hazırlanan “Kamu Yönetimi Alanında Çalışan Akademisyenlerin Başarı Algısı ve Onları Başarıya Götüren Etmenler: Ankara’daki Devlet Üniversiteleri Örneği” başlıklı bu çalışma, 31/05/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Muhittin ACAR (Başkan)



Prof. Dr. Mete YILDIZ (Danışman)



Doç. Dr. Savaş Zafer ŞAHİN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin/Raporumun 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

31/05/2018



Hande KARAASLAN ÖRDEK

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- ☒ Tezimin/Raporumun 28/06/2020 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- ☐ Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

- ☐ Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi



31/05/2018

Hande KARAASLAN ÖRDEK

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandđım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadđımı, yararlandđım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanının Prof. Dr. Mete YILDIZ danışmanlığında tarafımdan retildeğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Hande KARAASLAN ÖRDEK



Annem: Nilgün Karaaslan'a...

ÖZET

KARAASLAN ÖRDEK, Hande. *Kamu Yönetimi Alanında Çalışan Akademisyenlerin Başarı Algısı ve Onları Başarıya Götüren Etmenler: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018.

Bu tez çalışması, Ankara'daki devlet üniversitelerinin (Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi) siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinde görev yapan ve kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenlerin, başarı ve özellikle akademisyen başarısı ile başarıya ulaşma yolları algısını incelemektedir. Bu amaçla öncelikle altı farklı devlet üniversitesinde farklı akademik statüde görev yapan toplam 32 akademisyen ile kapalı ve açık uçlu sorular içeren derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Mülakatlara ek olarak, görüşmelerde sorulan sorular göz önünde tutularak başarı ve özellikle akademisyen başarısı ile akademisyenlerin başarıya ulaşma yolları algısını daha iyi anlayabilmek için alanında başarılı olduğu genel kabul gören sekiz Türk sosyal bilim insanının anıları incelenmiştir. Anılardan elde edilen bulgular ve mülakat bulguları karşılaştırmalı bir şekilde bir arada değerlendirilerek akademisyen başarısı ve bu başarıya ulaşma yolları konusunda bazı tespit ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Başarı, Akademisyen Başarısı, Kamu Yönetimi, Akademisyen Başarısına Ulaşma Yolları, Türkiye.

ABSTRACT

KARAASLAN ÖRDEK, Hande. *The Perception of the Success of Academicians Working in the Field of Public Administration and the Factors That Lead them to Success: The Case of State Universities in Ankara*, Master Thesis, Ankara, 2018.

This thesis examines the perceptions of academicians regarding the definition(s) of success and especially academicians' success and ways to achieve it among the academicians working in the public administration field of the departments of political science and public administration. For this purpose, first, in-depth interviews including both closed and open-ended questions were conducted with a total of 32 academicians from different levels of academic status in Ankara in six different public universities (Ankara University, Hacettepe University, Middle East Technical University, Gazi University, Yıldırım Beyazıt University and Ankara Sosyal Bilimler University).

In addition to the interviews, the memories of eight Turkish social scientists, who are generally accepted to be successful in the field have been examined in order to better understand the perception of success and especially the success of the academicians and ways of achieving success. To this end, memoirs are read so as to compare and contrast the findings of the memoirs to the answers of the interview questions. Findings from both interviews and memories are analyzed together to make some evaluations and suggestions about the success of the academicians and ways of achieving this success.

Keywords

Success, Academician Success, Public Administration, Ways to Achieve Success, Turkey.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ETİK BEYAN	ix
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
ÖNSÖZ	xvi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: BAŞARI VE AKADEMİSYEN BAŞARISI NEDİR?	17
1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	17
2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI	33
2. 1. YÖNTEM	33
2.2. ÖRNEKLEM.....	35
2.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ	38
2. 4. VERİ ANALİZİ	39
3. BÖLÜM: MÜLAKAT ANALİZLERİ ve BULGULAR.....	43
3.1. SİZCE BAŞARI NEDİR, AKADEMİSYEN BAŞARISINI NASIL TANIMLARSINIZ?	43

3.2. AKADEMİSYEN BAŞARISI BİREYSEL MİDİR, YOKSA EĞER AKADEMİSYEN BİR GRUBUN PARÇASI İSE, AİT OLUNAN GRUP DÜZEYİNDE Mİ DEĞERLENDİRİLMELİDİR?.....	49
3.3. BAŞARILI BİR AKADEMİSYEN OLMAK İÇİN GEREKLİ KARAKTER ÖZELLİKLERİNİN NELER OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORSUNUZ?	52
3.4. BAŞARILI BİR AKADEMİSYEN OLMAK İÇİN GEREKLİ, EĞİTİMLE İLGİLİ ÖZELLİKLERİN NELER OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORSUNUZ?	53
3.5. BAŞARILI BİR AKADEMİSYEN OLMAK İÇİN GEREKLİ ÇEVRESEL ÖZELLİKLERİN NELER OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORSUNUZ?	58
3.6. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA ARAŞTIRMA FAALİYETLERİNİN (MAKALE, KİTAP YAZIMI, ATIF ALMA, KONFERANSTA SUNUM, VB.) ETKİSİ VAR MIDIR?	61
3.7. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA KONU VE YÖNTEM SEÇİMİNİN ETKİSİ VAR MIDIR?	64
3.8. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA ÖĞRETİCİLİĞİN (DERS VE KONFERANS VERME, VB.) ETKİSİ VAR MIDIR?	67
3.9. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA KURUMA VE ÜLKEYE FAYDA SAĞLAMANNIN ETKİSİ VAR MIDIR?	69
3.10. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA BELLİ ALANLARDA UZMANLAŞMANIN ETKİSİ VAR MIDIR?	72
3.11. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA YURT İÇİ VE YURT DIŞI AKADEMİK AĞLARA AKTİF ÜYE OLMANIN ETKİSİ VAR MIDIR?	74
3.12. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA, İDARİ GÖREVLERDE BULUNMANIN ETKİSİ VAR MIDIR?	76
3.13. AKADEMİSYEN BAŞARISINI ARTIRMAK İÇİN KAÇINILMASI GEREKENLER VAR MIDIR?	79
3.14. AKADEMİSYEN BAŞARISINI AÇIKLAYAN DİĞER FAKTÖRLER NELER OLABİLİR?	83
3.15. ÖZET ve DEĞERLENDİRME	84
4. BÖLÜM: KİTAP ANALİZLERİ VE BULGULAR.....	90
4.1. AZİZ SANCAR	90
4.2. MUAZZEZ İLMİYE ÇİĞ	95

4.3. CEVAT GERAY	99
4.4. NERMİN ABADAN UNAT	101
4. 5. SİNA AKŞİN	106
4. 6. İLBER ORTAYLI	111
4. 7. KORKUT BORATAV	116
4. 8. HALİL İNALCIK	119
4. 9. ÖZET VE DEĞERLENDİRME	125
5. BÖLÜM: GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	131
5. 1. GENEL DEĞERLENDİRME	131
5. 2. SONUÇ	140
5. 3. ÖNERİLER	142
KAYNAKÇA	144
EK 1. ORİJİNALLİK RAPORU	151
EK 2. ETİK KURUL YA DA MUAFİYET İZNİ	152
EK 3. ARAŞTIRMAYA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU	154
EK 4. GÖRÜŞME FORMU	156
EK 5. ANI KİTAPLARI OKUNAN AKADEMİSYENLER	158
EK 6. AKADEMİSYEN ELEŞTİRİLERİ VE ÖNERİLER	159
ÖZGEÇMİŞ	169

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	: Araştırma-Geliştirme
Arş. Gör.	: Araştırma Görevlisi
ASBÜ	: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
AÜ	: Ankara Üniversitesi
AÜDTCF	: Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi
AÜSBF	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
AYBÜ	: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
CIEPO	: Comité International des Études Pré-Ottomanes et Ottomanes (Uluslararası Osmanlı Öncesi ve Osmanlı Çalışmaları Komitesi)
CNFPT	: Centre National de la Fonction Publique Territoriale (Fransa Yerel Kamu Hizmetleri Milli Merkezi)
Doç.	: Doçent
Dr. Öğr. Üyesi	: Doktor Öğretim Üyesi (Eski sistemde Yardımcı Doçent)
GTM	: Grounded Theory Methodology (Gömülü Kuram Metodolojisi)
GÜ	: Gazi Üniversitesi

HÜ	: Hacettepe Üniversitesi
IMF	: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
IPSA	: International Political Science Association (Uluslararası Siyaset Bilimi Derneği)
KİGEM	: Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi
KPDS Sınavı	: Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
ÖYP	: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
Prof.	: Profesör
SBKY	: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TSBD	: Türk Sosyal Bilimler Derneği
UNCTAD	: United Nations Conference on Trade and Development (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı)
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Ankara'daki Devlet Üniversitelerinin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümlerinde Görev Yapan Toplam Akademik Personel Sayıları	3
Tablo 2. Ankara'daki Devlet Üniversitelerinin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümlerinde Görev Alan ve Kamu Yönetimi Alanında Çalışan Akademik Personel Sayıları.....	5
Tablo 3. Görüşülen Akademisyen Sayısı ve Yüzdesi	7
Tablo 4. Araştırma Kapsamında Mülakat Yapılan Akademik Personelin Üniversitelerine Göre Dağılımı	8
Tablo 5. Araştırma Kapsamında Mülakat Yapılan Akademik Personelin Cinsiyet Dağılımı	10
Tablo 6. Araştırma Kapsamında Mülakat Yapılan Akademik Personelin Unvan Bazlı Cinsiyet Dağılımı	10
Tablo 7. Görüşülen Akademik Personelin Unvan Bazlı Cinsiyet ve Yaş Dağılımı	11
Tablo 8. Akademisyenlerin Başarı Algısı	45
Tablo 9. Akademisyenlerin, Akademisyen Başarısı Algısı	49
Tablo 10. Akademisyen Başarısı Bireysel mi Grupsal mı?	51
Tablo 11. Başarılı Akademisyenlerin Karakteristik Özellikleri	52
Tablo 12. Başarılı Akademisyenlerin Eğitim Özellikleri.....	58
Tablo 13. Akademisyen Başarısına Etki Eden Çevresel Etmenler	61
Tablo 14. Akademisyen Başarısında Araştırma Faaliyetlerinin Etkisi.....	63
Tablo 15. Akademisyen Başarısında Araştırma Faaliyetlerinin Etkisi-2.....	64

Tablo 16. Akademisyen Başarısında Konu ve Yöntem Seçiminin Etkisi	65
Tablo 17. Akademisyen Başarısında Konu ve Yöntem Seçiminin Etkisi-2	66
Tablo 18. Akademisyen Başarısında Öğreticiliğin Etkisi.....	68
Tablo 19. Akademisyen Başarısında Kuruma ve Ülkeye Fayda Sağlamanın Etkisi	71
Tablo 20. Akademisyen Başarısında Uzmanlaşma Etkisi	72
Tablo 21. Akademisyen Başarısında Uzmanlaşma Etkisi-2	74
Tablo 22. Akademisyen Başarısında Akademik Ağlara Katılımın Etkisi	76
Tablo 23. Akademisyen Başarısında İdareciliğin Etkisi	77
Tablo 24. Akademisyen Başarısında İdareciliğin Etkisi-2	79
Tablo 25. Akademisyen Başarısını Artırmak için Kaçınılması Gerekenler.....	80
Tablo 26. Akademisyen Başarısını Artırmak için Kaçınılması Gerekenler-2	82
Tablo 27. Akademisyen Başarısını Açıklayan Diğer Etmenler	83
Tablo 28. Akademisyen Başarısını Açıklayan Diğer Etmenler-2	84
Tablo 29. Anı Kitapları İncelenen Akademisyenlerin Mülakat Sorularına Verebilecekleri Yanıtlar	127

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. SBKY Bölümünde Çalışan Akademik Personelin Oranları ile Üniversite Bazlı Dağılımları.....	4
Şekil 2. Ankara'daki Devlet Üniversitelerinin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümlerinde Görev Alan ve Kamu Yönetimi Alanında Çalışan Akademik Personel Sayılarının Oranları ile Dağılımı	6
Şekil 3. Görüşülen Akademisyen Sayısı ve Yüzdesi	8
Şekil 4. Görüşülen Akademik Personelin Oranları ile Üniversite Bazlı Dağılımı .	9
Şekil 5. Görüşülen Akademik Personelin Unvan Bazlı Dağılımı	9
Şekil 6. Unvan Bazlı Cinsiyet Dağılımı	11
Şekil 7. Alan Yazındaki Başarı Tanımları	31
Şekil 8. Alan Yazındaki Akademisyen Başarısı Tanımları	32
Şekil 9. Başarı Döngüsü	70

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması Ankara'daki devlet üniversitelerinin siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümünde görev yapan ve kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenlerin başarı, akademisyen başarısı ve bu başarıya ulaşma yolları konularındaki algısını anlayabilmek üzere 32 akademisyen ile yapılan derinlemesine mülakat ve başarılı olduğu genel kabul gören sekiz Türk sosyal bilim insanının anılarının incelenmesinden oluşmaktadır.

Bu tez çalışmasının her aşamasında zaman ve mekân farkı gözetmeksizin yardım, katkı ve desteklerini benden esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Mete Yıldız'a, mülakatlara katılım sağlayarak değerli vakitlerini bana ayıran tüm akademisyenlere, yaşamımın başlangıcından bugüne bana kazandırdığı her şey ve kazandırmaya devam ettirdikleri için annem Nilgün Karaaslan'a, beni çok seven babam Haluk Karaaslan'a, hamilelik sürecinde gerçekleştirdiğim mülakatlar boyunca benimle bıkmadan usanmadan üniversite üniversite gezen ve beni bir an olsun yalnız bırakmayan "yol" arkadaşım Onur Ördek'e, bu tez çalışması ile eş zamanlı doğan ve büyüyen kızım Ayza Duru'ya teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Bu çalışma ile akademisyenlerin, akademisyen başarısının ne anlam(lar)a geldiği ve akademisyen başarısına ulaşmak için yapılması gerekenlerin neler olduğu konularındaki algıları, yapılan görüşmeler ile analiz edilerek; kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalışan akademisyenlere nasıl başarılı olunacağını anlatmak ve yeni nesil akademisyenlere bu konuda bilgi ve deneyim sunmak hedeflenmektedir.

Bu araştırmanın amacı, akademisyen başarısı olgusunu anlamak ve açıklamak üzere Ankara'daki devlet üniversitelerinin siyaset bilimi ve kamu yönetimi (SBKY) bölümlerinde kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında görev yapan akademisyenlerin başarı ve akademisyenleri başarıya götüren etmenler konularındaki algıları hakkında bilgi toplamaktır. Bu algılar, tez çalışmasının ilerleyen safhalarında başarılı sosyal bilim insanlarının anılarından elde edilen bulgularla da karşılaştırılarak incelenmiştir. Bu konunun seçilmesinde etkili olan çıkış noktası, kürsü sisteminin ve usta-çırak ilişkilerinin zayıfladığı ve/veya ortadan kalktığı günümüz akademisinde, akademisyen başarısı ve başarılı olma yolları ile ilgili bilgilerin elde edilmesinin ve akademisyen kuşakları arasında iletilmesinin güçleşmesidir.

Bu çalışma ile varılması öngörülen son nokta ise akademisyen başarısının yaygınlaşmasıdır. Bununla beraber çalışmada, hem akademisyen başarısının ne olduğu hem de bu başarıya nasıl ulaşılacağı konusundaki “akademisyen algısının” anlaşılmasına çalışıldığı vurgulanmalıdır. Bu noktada herhangi bir yanlış anlamayı önlemek için önemle belirtmek gerekir ki, bu çalışmanın amacı, akademisyen başarısı olgusunu incelemektir. İncelenen olgu, algı olduğu için öznedir. Bu algı; kişiye, kuruma, sektöre (devlet veya vakıf üniversitesi) ve şartlara göre değişebilir. Dolayısıyla bu çalışmanın kamu yönetimi alanında çalışan başarılı akademisyenleri belirlemek, puanlamak veya sıralamak gibi amaçları bulunmamaktadır.

Akademisyen başarısı algısı incelenen alan, kamu yönetimi disiplini/çalışma alanı olduğundan diğer çalışma alanlarındaki algılara yönelik bu çalışmanın bulguları ile de bir genelleme yapmak mümkün değildir. Benzer şekilde, sadece Ankara'daki devlet üniversitelerinin SBKY bölümlerinde kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenlerle mülakat gerçekleştirildiği için elde edilen bulgular ve sonuçlarının diğer şehirlerdeki üniversitelerde ve/veya vakıf üniversitelerinde kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenler için genellemesi de uygun olmayacaktır.

Bu araştırmanın kapsamını Ankara ilinde bulunan devlet üniversitelerinin (Ankara Üniversitesi (AÜ), Hacettepe Üniversitesi (HÜ), Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ), Gazi Üniversitesi (GÜ), Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (AYBÜ) ve Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi (ASBÜ)) siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinde görev yapan öğretim elemanlarının kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalışan akademisyenleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda, SBKY bölümlerinde çalışan ve kamu yönetimi/ yönetim bilimleri alanında olduğu değerlendirilen kentleşme ve çevre sorunları, kamu politikası ve yerel yönetim ve siyaset gibi anabilim dallarına mensup akademisyenler de araştırma örneklemine dâhil edilmiştir.

Araştırmanın yöntemine bakılacak olursa; araştırma verileri, üniversitelerin resmi internet sayfaları üzerinden bilgi toplanarak, akademisyenler ile kapalı ve açık uçlu sorular içeren yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilerek ve toplum tarafından başarılı kabul edildiğine kuşku duyulmayan, alanında duayen bilim insanlarının anı kitapları okunup analiz edilerek toplanmıştır. Mülakat soruları ve anı kitapları okunan akademisyenlerin isimleri, tezin sonunda Ek 4 ve Ek 5'de listelenmiştir.

Araştırmanın mülakat kısmı için veri toplanacak tarihler 15/08/2017 ve 15/09/2017 tarihleri arasındaki dönem olarak tespit edilerek Hacettepe Üniversitesi Etik Kurul izni alınmış olup, mülakatlar bu tarihler içerisinde gerçekleştirilmiştir. Üniversitelerden ayrıca istenilen, siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinde çalışan akademisyenlerin unvan ve çalışma alanı bilgisi

gibi belgelerin geliş tarihine göre çalışmada 30/09/2017 tarihine kadar elde edilen veriler kullanılmıştır.

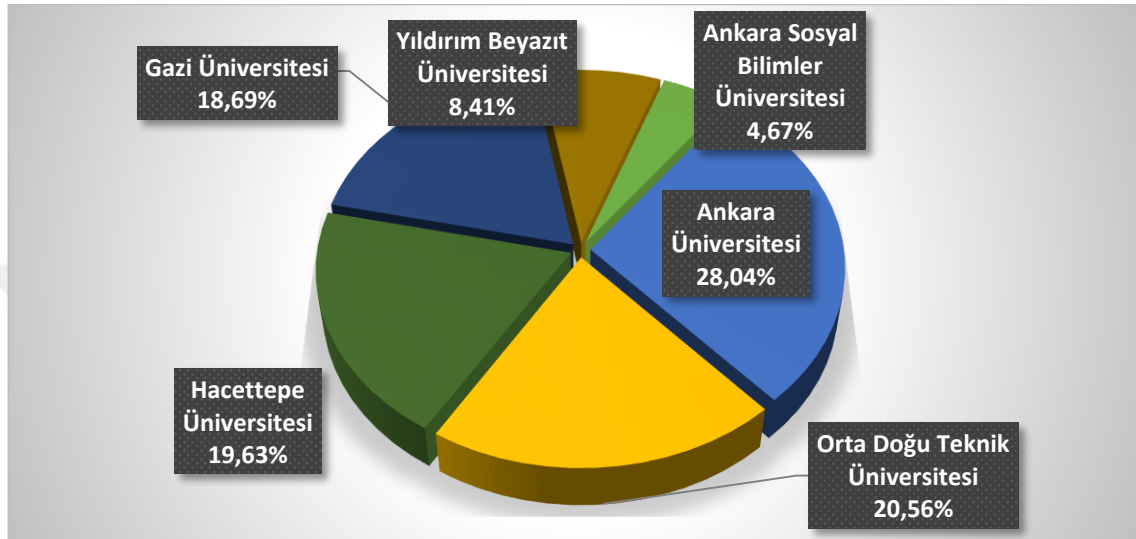
Araştırmaya Ankara'daki devlet üniversitelerinin resmi internet siteleri taranarak başlanmıştır. Öncelikle üniversitelerin SBKY bölümlerindeki akademisyenler sıralanmıştır. Daha sonra bu akademisyenlerin özgeçmişleri tek tek incelenerek toplanan veriler, söz konusu akademisyenlerin çalıştıkları ana bilim dalları (Hukuk, Kentleşme ve Çevre Sorunları, Siyaset ve Sosyal Bilimler, Yönetim Bilimleri, Diğer), unvanları ve cinsiyetlerine göre ayrıştırılmıştır.

İnternet sitelerinde yer alan bilgilere göre; Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi SBKY Bölümü akademisyen sayısı 10, Gazi Üniversitesi SBKY Bölümü akademisyen sayısı 40, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi SBKY Bölümü akademisyen sayısı 18, Ankara Üniversitesi SBKY Bölümü akademisyen sayısı 60, Hacettepe Üniversitesi SBKY Bölümü akademisyen sayısı 42, Orta Doğu Teknik Üniversitesi SBKY Bölümü akademisyen sayısı ise 44'tür. Tüm bu bölümlerde görev yapan akademisyen sayıları aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Üniversitenin Adı	SBKY Bölümlerinde Çalışan Toplam Akademik Personel Sayısı
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	10
Ankara Üniversitesi	60
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	44
Hacettepe Üniversitesi	42
Gazi Üniversitesi	40
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	18
TOPLAM	214

Tablo 1. Ankara'daki Devlet Üniversitelerinin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümlerinde Görev Yapan Toplam Akademik Personel Sayıları

Yani üniversitelerin resmi internet sitelerinde yer alan bilgilere göre, Ankara'daki devlet üniversitelerinin SBKY bölümlerinde toplam 214 akademisyen görev yapmaktadır. Bu akademisyenlerden kamu yönetimi/yönetim bilimi alanında çalışanlar dışındakiler, yani hukuk, siyasal kuramlar/siyasal düşünceler, iletişim vd. alanlarda çalışanlar örneklem dışında tutulmuştur.



Şekil 1. SBKY Bölümünde Çalışan Akademik Personelin Oranları ile Üniversite Bazlı Dağılımları

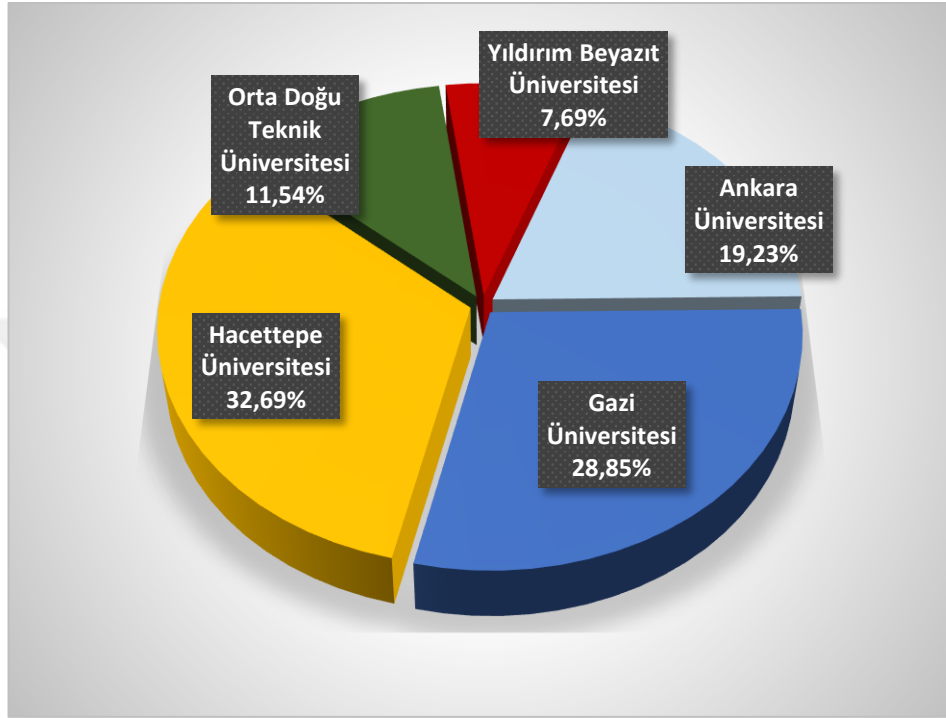
Erişilebilen verilere göre özetleyecek olursak, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde Yönetim Bilimleri konusunu çalışan iki doçent, Kent ve Kamu Politikaları alanında çalışan bir profesör, bir doçent, bir Dr. Öğr. Üyesi, bir araştırma görevlisi olmak üzere kamu yönetimi/yönetim bilimi konusunu çalışan toplamda altı akademisyen vardır. Hacettepe Üniversitesi'nde kamu yönetimi/yönetim bilimleri konusunu çalışan üç profesör, bir Dr. Öğr. Üyesi, bir araştırma görevlisi, yerel yönetimler alanında çalışan iki profesör, bir doçent, bir Dr. Öğr. Üyesi, iki araştırma görevlisi, kamu politikaları konusunda çalışan iki profesör, bir doçent, bir araştırma görevlisi, kentleşme ve çevre sorunları konusunu çalışan iki araştırma görevlisi olmak üzere kamu yönetimi çalışan toplamda 17 akademisyen vardır. Gazi Üniversitesi'nde dört profesör, bir doçent, üç Dr. Öğr. Üyesi, yedi araştırma görevlisi olmak üzere kamu yönetimi çalışan toplamda 15 akademisyen vardır.

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi'nde kamu yönetimi alanında çalışan akademisyen yoktur. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nde yönetim bilimleri alanında çalışan bir profesör, kentleşme ve çevre sorunları çalışan üç Dr. Öğr. Üyesi olmak üzere kamu yönetimi alanında çalışan toplamda dört akademisyen vardır. Son olarak Ankara Üniversitesi'nde, beş profesör, üç doçent, bir Dr. Öğr. Üyesi, bir araştırma görevlisi olmak üzere kamu yönetimi alanında çalışan toplamda on akademisyen vardır. Söz konusu üniversitelerde kamu yönetimi/yönetim bilimleri çalışan akademisyen sayıları aşağıda Tablo 2'de toplu halde gösterilmiştir.

Üniversitenin Adı	KAMU YÖNETİMİ ALANI ALT ALAN ADLARI																Anabilim Dalı Ayrımı Olmaksızın Kamu Yönetimi Konusunu Çalışan				Kamu Yönetimi Konusunu Çalışan Akademisyen (Toplam)
	Yönetim Bilimleri				Yerel Yönetimler ve Siyaset				Kamu Politikaları				Kentleşme ve Çevre Sorunları								
	Prof.	Doç.	Dr. Öğr. Üy.	Arş. Gör.	Prof.	Doç.	Dr. Öğr. Üy.	Arş. Gör.	Prof.	Doç.	Dr. Öğr. Üy.	Arş. Gör.	Prof.	Doç.	Dr. Öğr. Üy.	Arş. Gör.	Prof.	Doç.	Dr. Öğr. Üy.	Arş. Gör.	
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesinde	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ankara Üniversitesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	3	1	1	10
Gazi Üniversitesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	3	7	15
Hacettepe Üniversitesi	3	-	1	1	2	1	1	2	2	1	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	17
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	-	2	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	1	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	4
TOPLAM	4	2	1	1	3	2	2	3	2	1	-	1	-	3	-	2	9	4	4	8	52

Tablo 2. Ankara'daki Devlet Üniversitelerinin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümlerinde Görev Alan ve Kamu Yönetimi Alanında Çalışan Akademik Personel Sayıları

Görüleceği üzere her ne kadar resmi internet sitesi verilerinde, üniversitelerde çalışan akademisyen sayısı fazla olsa da fiilen yapılan araştırmalar neticesinde toplam 52 akademisyenin kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalıştığı anlaşılmıştır.



Şekil 2. Ankara'daki Devlet Üniversitelerinin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümlerinde Görev Alan ve Kamu Yönetimi Alanında Çalışan Akademik Personel Sayılarının Oranları ile Dağılımı

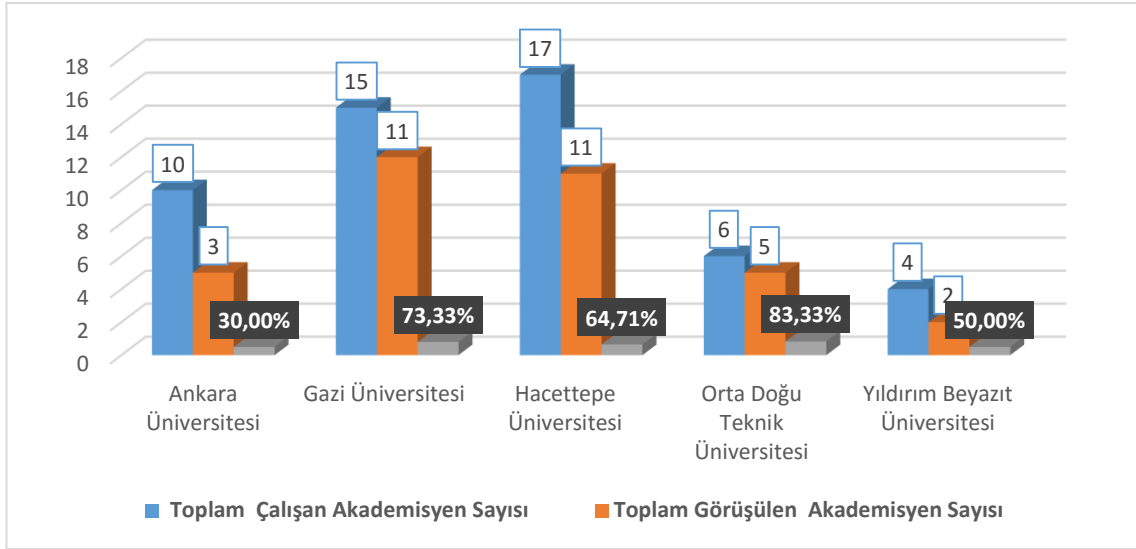
Hacettepe Üniversitesi'nden dört profesör, bir doçent, bir Dr. Öğr. Üyesi, beş araştırma görevlisi olmak üzere toplamda 11 öğretim elemanı ile Gazi Üniversitesi'nden beş profesör, bir Dr. Öğr. Üyesi, beş araştırma görevlisi olmak üzere toplamda 11 öğretim elemanı ile Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nden bir doçent, bir araştırma görevlisi olmak üzere toplamda iki öğretim elemanı ile Ankara Üniversitesi'nden üç doçent olmak üzere toplamda üç öğretim elemanı ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden üç doçent, bir Dr. Öğr. Üyesi, bir araştırma görevlisi olmak üzere toplamda beş öğretim elemanı olmak üzere toplamda 32 akademisyen ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

ise 2013 yılında yani Ankara’da en son kurulan devlet üniversitesi olduğu için SBKY bölümünde araştırma görevlileri dahil on akademisyen bulunmaktadır. Özgeçmişleri internet sitesi üzerinden taranan bu akademisyenler ise kamu yönetimi/ yönetim bilimleri alanında çalışmadığı için bu üniversiteden hiçbir akademisyen ile mülakat yapılmamıştır.¹ Diğer bir deyişle, Ankara’daki devlet üniversitelerinin SBKY bölümlerinde kamu yönetimi/yönetim bilimi alanında çalışan toplam 52 akademisyenin neredeyse üçte ikisi (% 62’si) ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Aşağıda Tablo 3’te mülakat yapılan akademisyenlerin kurumlarına göre dağılımı sunulmuştur. Şekil 3’de ise mülakat yapılan kamu yönetimi çalışan akademisyenlerin her bir kurumdaki yüzdelik oranı gösterilmiştir.

Üniversitenin Adı	Kamu Yönetimi Alanında Çalışan Toplam Akademisyen Sayısı	Görüşme Yapılan Kamu Yönetimi Alanındaki Akademisyen Sayısı	Yüzde %
Ankara Üniversitesi	10	3	30,00%
Gazi Üniversitesi	15	11	73,33%
Hacettepe Üniversitesi	17	11	64,71%
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	6	5	83,33%
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	4	2	50,00%
TOPLAM	52	32	61,54%

Tablo 3. Görüşülen Akademisyen Sayısı ve Yüzdesi

¹ Bu durumu teyit etmek amacıyla, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi’ne telefon edilerek araştırma görevlisi Dilek Çakır ile görüşülmüştür. Çakır, ASBÜ’de kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalışan akademisyen olmadığını ifade etmiştir.

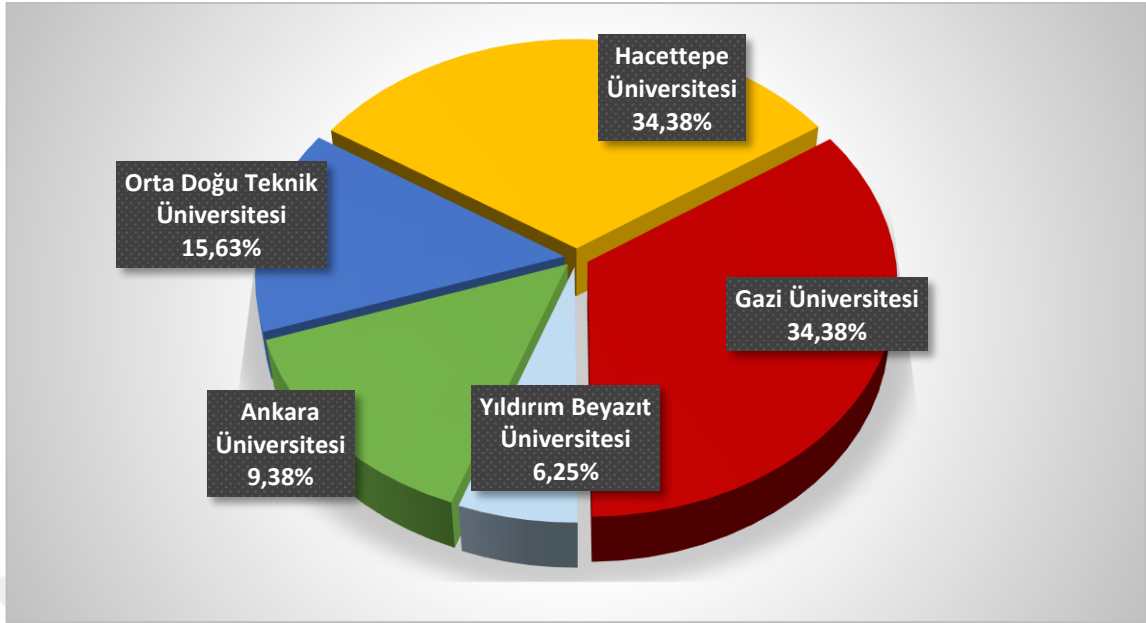


Şekil 3. Görüşülen Akademisyen Sayısı ve Yüzdesi

Mülakatlar sırasında akademisyen başarısı ve bu başarıya erişme yollarının neler olduğu olgularının çeşitli yaş ve unvanlardaki akademisyenler tarafından farklı algılanabileceği düşünülerek, mülakat yapılan akademisyenler arasında - akademisyenlerin görüşme talebine olumlu yanıt vermelerine göre- yaş ve unvan çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Aşağıda Tablo 4'de mülakat yapılan akademisyenler kurum ve unvanlarına göre sıralanmıştır.

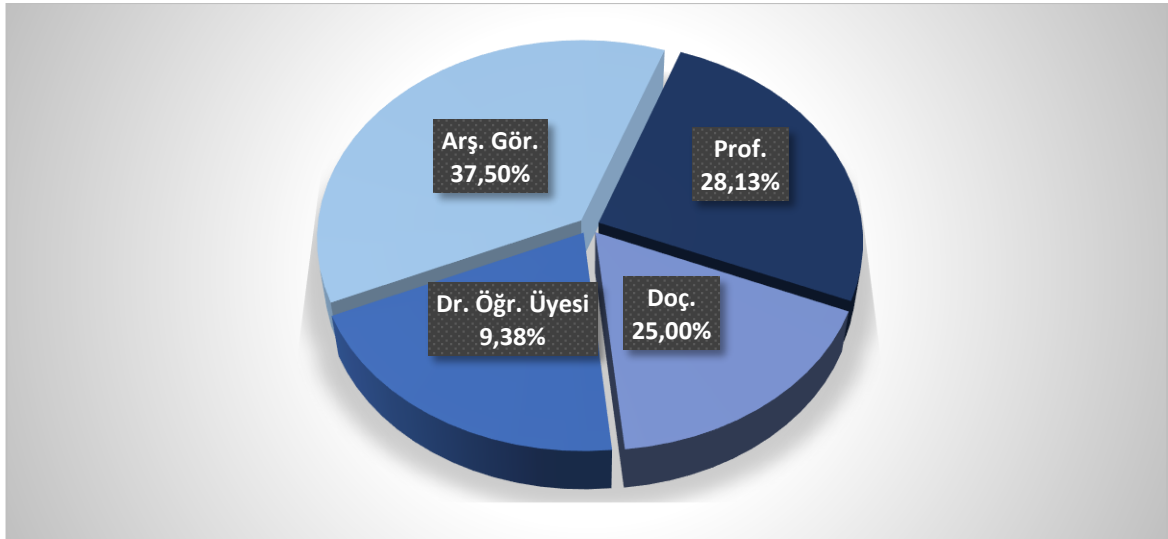
Üniversitenin Adı	Görüşme Yapılan Akademik Personelin Unvanı				Toplam
	Prof.	Doç.	Dr. Öğr. Üyesi	Arş. Gör.	
Ankara Üniversitesi	-	3	-	-	3
Gazi Üniversitesi	5	-	1	5	11
Hacettepe Üniversitesi	4	1	1	5	11
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	-	3	1	1	5
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	-	1	-	1	2
TOPLAM	9	8	3	12	32

Tablo 4. Araştırma Kapsamında Mülakat Yapılan Akademik Personelin Üniversitelerine Göre Dağılımı



Şekil 4. Görüşülen Akademik Personelin Oranları ile Üniversite Bazlı Dağılımı

Mülakat gerçekleştirilen akademisyenlerden dokuzu profesör, sekizi doçent, üçü doktor öğretim üyesi ve 12'si araştırma görevlisidir. Akademisyenlerin unvan dağılımı ile ilgili veriler aşağıdaki şekilde sunulmuştur.



Şekil 5. Görüşülen Akademik Personelin Unvan Bazlı Dağılımı

Mülakat gerçekleştirilen toplam 32 akademisyenin 19'u erkek, 13'ü ise kadındır. Katılımcıların cinsiyete ilişkin yüzdesel dağılımları yapıldığında %40,63'ünün kadın, %59,38'inin ise erkek olduğu gözlemlenmiştir. Unvan temelli cinsiyet dağılımlarına bakıldığında ise en çok sayıda kadının (yedi) araştırma görevlisi olduğu, az sayıda kadının ise (bir) profesör olduğu yine, çok sayıda erkeğin (sekiz) profesör olduğu, az sayıda erkeğin (bir) doktor öğretim üyesi olduğu görülmüştür.

Diğer yandan mülakat gerçekleştirilen tüm katılımcılar temel alındığında ise profesörlerin %11,11'i kadın, %88,89'u erkek, doçentlerin %37,50'si kadın, %62,50'si erkek, doktor öğretim üyelerinin %66,67'si kadın, %33,33'ü erkek, araştırma görevlilerinin ise %58,33'ü kadın, %41,67'si erkektir.

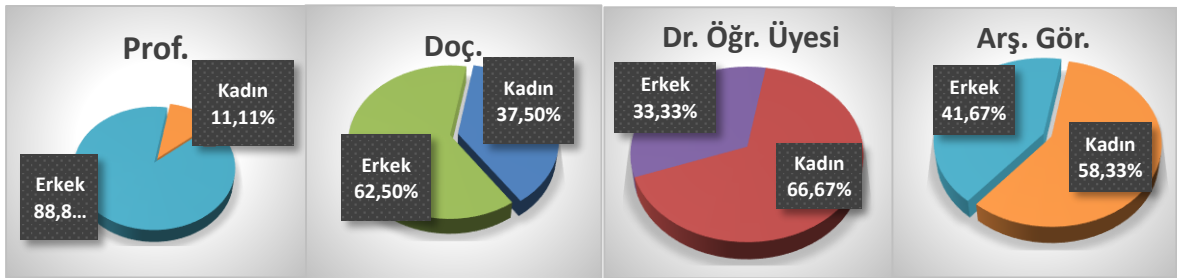
Genel cinsiyet dağılımı ile ilgili veriler aşağıda Tablo 5'te sunularken unvan temelli cinsiyet bilgileri ise Tablo 6'da sunulmuştur.

Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam
	13	19	32
Yüzde %	%40,63	%59,38	%100

Tablo 5. Araştırma Kapsamında Mülakat Yapılan Akademik Personelin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Görüşme Yapılan Akademik Personelin Unvanı				Toplam
	Prof.	Doç.	Dr. Öğr. Üyesi	Arş. Gör.	
Kadın	1	3	2	7	13
Erkek	8	5	1	5	19
TOPLAM	9	8	3	12	32

Tablo 6. Araştırma Kapsamında Mülakat Yapılan Akademik Personelin Unvan Bazlı Cinsiyet Dağılımı



Şekil 6. Unvan Bazlı Cinsiyet Dağılımı

Mülakat gerçekleştirilen 32 akademisyenlerden ikisi yaşını belirtmemiştir. Geriye kalan 30 akademisyenin ise yaş aralığı 25 ile 60 arasında olup, mülakata katılan akademisyenlerin genel yaş ortalaması 39,4 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca katılımcılara ait yaşların unvan temelli dağılımlarında ise profesörlerin yaş ortalaması 50, doçentlerin yaş ortalaması 41,1, doktor öğretim üyelerinin yaş ortalaması 39,7 araştırma görevlilerinin yaş ortalaması ise 29,5'tir.

Sayı	Prof.		Doç.		Dr. Öğr. Üyesi		Arş. Gör.	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1	50	53	40	43	41	35	30	28
2		45	38	37	43		30	27
3		60	41	41			30	29
4		45		48			38	25
5		42					28	
6		48					28	
7		55					32	
8		52						
Yaş Ortalaması	50	50	39,7	42,3	42	35	30,9	27,3
Genel Yaş Ortalaması	50		41,1		39,7		29,5	

Tablo 7. Görüşülen Akademik Personelin Unvan Bazlı Cinsiyet ve Yaş Dağılımı

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük temelinde gerçekleşmiştir. Görüşme formundaki sorular Prof. Dr. Mete Yıldız'ın danışmanlığında araştırmacı Hande Karaaslan Ördek tarafından, konuyla ilgili alan yazını taranarak oluşturulmuştur.

Soruların oluşum sürecinde pek çok akademisyen ile görüş alış verişinde bulunulmuştur. Söz konusu görüşme soruları için Hacettepe Üniversitesi Etik Kurul onayı alınmıştır. Görüşme sorularının sınanması, kamu yönetimi alanındaki en deneyimli ve yetkin akademisyenlerden biri olan Ruşen Keleş ile 07/03/2017 tarihinde bir pilot mülakat gerçekleştirilerek yapılmıştır. Sorular Prof. Dr. Ruşen Keleş'in tavsiyeleri ışığında yeniden gözden geçirilerek düzenlenmiştir. Görüşmelerde katılımcılardan kimlik veya kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemiştir. Görüşme sırasında verilen bilgilerin çalışmaya eksiksiz ve doğru aktarılması amacıyla, katılımcılardan izin istenerek, ses kaydı alınmıştır. Ayrıca talepte bulunan katılımcılara mülakatın dökümü gönderilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bilgiler toplu halde ve sadece araştırmacı tarafından değerlendirilmiştir

Bu araştırmanın gerekçesi ve önemine gelecek olursak; Başarı Bilgesi kitabında "Başarılı olmak öğrenilebilir" diyor Mümin Sekman ve devam ediyor; "Başarılı insanları inceleyip, nasıl başardıklarını analiz edip, başarılı olmak isteyenlere anlatmayı meslek ve misyon olarak seçtim." (Sekman, 2016, s. 1). Bu cümleden yola çıkan çalışmanın yazarı ise, kendisi gibi kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalışan insanlara, bu alanda başarılı olmuş akademisyenleri inceleyip araştırarak, başarılı olmayı anlatmayı en azından bu tez kapsamında bir amaç olarak seçmiştir.

"Dünyanın metrekaresine düşen başarılı insan sayısını artırmayı kişisel misyonu sayan ve başarı üzerine başarılı düşünceler üretmek hedefinde" olan Sekman'ı (2016, s. 13) rnek alan çalışmanın yazarı, bu hedefi üniversitelerin siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümleri özelinde gerçekleştirmeyi hedeflemiştir. Araştırmanın temel gerekçesi budur.

Bu tez çalışmasının önemi ise biricikliğinden, tekliğinden kaynaklanmaktadır. Zira "Kavramsal ereve" bölümünde detayları ile görüleceği üzere, her ne kadar yurt dışında genelde öğretici ve başarı, özelde ise akademisyen başarısı hakkında çalışmalar yapılmış olsa da Türkiye'de bu alan bakir kalmıştır ve konu hakkındaki ilk araştırma bu tez çalışmasıdır.

Bu tez çalışmasının bir diğer önemi ise, şimdiye kadar başarıyı konu edinen alan yazınının² bir başarı tanımı yapmamış olmasından³ ve akademisyen başarı konusunu irdelememesinden kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada farklı üniversitelerde çalışan akademisyenlerin ortaya koyduğu akademisyen başarı algısına ve akademisyenlerin başarı tanımına ilk kez yer verilmiştir. Aynı şekilde akademisyen başarı algısının ne olduğu ve/veya ne olmadığı konusu da detaylı olarak incelemeye tabi tutulmuştur.

Bu araştırmanın sınırlılıklarına bakılacak olursa; araştırmanın açık veriler temel alınarak oluşturulması bir takım sınırlılıkları da beraberinde getirmiştir. Örneğin üniversitelerin internet siteleri güncel değildir. Bilindiği üzere Türkiye Cumhuriyeti 15 Temmuz 2016 tarihinde bir darbe girişimine maruz kalmış; bu tarih sonrasında Olağanüstü Hal ilan edilerek bu kapsamda bazı tedbirler alınmıştır. Bu tedbirlerden bir kısmını ise kamu görevinden çıkarmalar oluşturmaktadır. Ankara'daki devlet üniversitelerinde de bu tedbirler çerçevesinde kamu görevinden/akademisyenlikten çıkarılanlar olmasına karşın üniversitelerin internet sitelerinde görevde olmayan akademisyenler görevde imiş gibi gözükmemektedir. Bu durum ilk kısıttır.

İkinci bir sınırlılık ise, bazı üniversitelerin web sitelerinde öğretim elemanlarının özgeçmişlerine ait bilgilerin güncel ve sağlıklı olmamasıdır. Bazı üniversitelerin internet sitelerinde bazı akademisyenlerin özgeçmişi varken bazılarının özgeçmişi ise bulunmamaktadır ya da ilgili akademisyenin hangi alanda çalışma yaptığına ilişkin güncel bilgilere yer verilmemiştir.

Üçüncü bir kısıt ise Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) çerçevesinde kadrosu Ankara dışında bulunan araştırma görevlilerinin üniversite web sitesinde sanki o üniversitenin kadrolu araştırma görevlisi imiş gibi gösterilmesidir. Bu çalışma, araştırma kadrosu Ankara'daki devlet üniversitelerinde bulunan öğretim

² Bu konunun kamu yönetimi alan yazınında ele alınıp alınmadığını anlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi, Hacettepe, Gazi ve Ankara Üniversitesi gibi üniversitelerin açık arşivleri, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitesi'nin üniversite kütüphaneleri ve internet üzerinden Türkçe ve İngilizce alan yazını taraması yapılmıştır.

³Hemen hemen her yayında tekrar eden tek başarı tanımı kullanılmıştır.

elemanlarını kapsadığı için kadrosu Ankara dışındaki üniversitelerde bulunan araştırma görevlileri örnekleme alınmamıştır.

Dördüncü bir kısıt, kendi isteği ile meslekten ayrılan/emekli olan akademisyenlerin hâlen çalışıyormuş gibi üniversitelerin resmi internet sitelerinde yer almasıdır. Kısacası bahse konu umuma açık kurumsal internet sitesi verileri sağlıklı değildir.

Bu kısıtların önüne geçebilmek ve bu tez çalışmasında ortaya konulan araştırmayı sağlam bir zemine oturtabilmek amacıyla “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” çerçevesinde resmi yollardan üniversitelerden bilgi talep edilmişse de bu talebi Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi yanıtlamıştır.

Beşinci bir kısıtla ise alan yazını taraması aşamasında karşılaşılmıştır. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi’nde kayıtlı bulunan, başlığında ve/veya içeriğinde başarı kelimesini barındıran tezler detaylı incelemeye tabi tutulmuştur. Ancak bu tezlerin genellikle başarı ve öğrenci arasındaki ilişki üzerine kurgulandığı, başarı ve öğretici ya da öğretici başarısı üzerine tez yazılmadığı hatta başlığında başarı kelimesini kullanmakla birlikte içinde başarı tanımına yer vermeyen tezler bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kısıt ise çoğunlukla yabancı dilde (İngilizce) olan kaynaklar araştırmaya dâhil edilerek aşılmaya çalışılmıştır.

Altıncı bir kısıt ise; çalışmanın yazarı olarak mülakat yapabilmek amacıyla akademisyenlere erişme/ulaşma konusudur. Örneklem dâhiline giren her akademisyene elektronik posta yoluyla bilgilendirme yapılmış ve kendilerinden randevu talep edilmiştir. Çoğu akademisyen bu davete icabet etmiştir ama bir kısım akademisyen cevap dâhi vermemiştir, birkaç akademisyen ise çalışmanın yazarına “anketör muamelesi” yapmış ve soruları yanıtlamak istemediğini kabaca belirtmiştir.

Belki de bu çalışmanın yedinci ve en önemli kısıtı; mülakat gerçekleştirilen akademisyenlerin çoğunda gözlemlenen, bu tez çalışması hakkındaki yanlış

algıdır. Akademisyenler öncelikli olarak çalışma yazarının başarılı olan akademisyenleri tespit etmeye çalıştığını düşünmüştür. Konu hakkında mülakatlar esnasında çalışma yazarının başından geçen bir anekdot şöyledir: Karşılıklı oturup sohbet eden iki akademisyen vardır. Araştırmacı, akademisyenleri sadece isim olarak bildiği için, ismini söylediği akademisyen ile mülakata başlamıştır. Sonrasında diğer akademisyen çalışma yazarına, neden arkadaşını seçip onunla mülakat yaptığını ve arkadaşını başarılı yapan özelliğın ne olduğunu sormuştur. Böyle bir durumla sık sık karşılaşan araştırmacı, her mülakat öncesi örnekleme dâhil olan akademisyenlere yaptığı açıklamayı yinelemiştir:

Bu çalışmada başarılı akademisyenlerin kimler olduğu tespit edilmeye çalışılmamaktadır. Sadece akademisyen başarısı olgusunun doğasının ve başarılı olma yollarının neler olduğunun akademisyenlerce nasıl algılandığı anlaşılmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla mülakat yapılan ve anıları incelenen akademisyenler veya örneklem dışında kalan akademisyenler çalışmanın yazarı tarafından başarılarına göre bir ölçme değerlendirme sistemine tabi tutulmamış veya bir başarı sıralamasına yerleştirmeye çalışılmamıştır.

Yukarıda bahse konu kısıt, mülakat öncesinde bilgilendirme yoluyla veya mülakat içerisinde akademisyenlerin çalışma yazarına sordukları sorulara verilen açıklayıcı yanıtlarla aşılmaya çalışılmıştır.

Sekizinci bir kısıt ise; mülakat gerçekleştirilen akademisyenlerin prospektif, anı kitapları incelenen akademisyenlerin ise retrospektif tanımlamalar yapmasıdır. Diğer bir ifade ile mülakat gerçekleştirilen akademisyenler kariyer basamaklarını henüz tırmandıkları için geleceklerini düşünerek soruları yanıtlayıp başarı ve akademisyen başarısı hakkında tanımlamalar yaparken, anı kitapları incelenen akademisyenler kariyer süreçlerini tamamladıkları için geriye dönük tanımlamalar yapmıştır. Bu sebeple anılardan elde edilen bulgular ve mülakat bulguları karşılaştırmalı bir şekilde bir arada değerlendirilirken bazı uyumsuzlukların olması olağan karşılanmıştır.

Dokuzuncu ve son kısıt olarak, bu çalışmada incelenen olgunun algılar olduğu ve dolayısıyla öznel olduğu önemle hatırlatılmalıdır.



1. BÖLÜM: BAŞARI VE AKADEMİSYEN BAŞARISI NEDİR?

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde başarı ve akademisyen başarıları kavramları hakkındaki alan yazını Türkçe ve İngilizce dillerinde araştırılarak tezin diğer bölümlerinde kullanılmak üzere bir kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bölüm sonunda ise, detayları ile incelenen alan yazınına toplu olarak bakıldığında, aslında hemen hemen her çalışmada başarı ve akademisyen başarıları hakkında benzer tanımlar kullanıldığı görülerek, bu tanımlar hem yazı ile hem de görsel olarak özetlenmiştir.

Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğü'ne göre başarı; “Başarma işi, muvaffakiyet”, muvaffakiyet ise; “başarı” olarak; TDK Büyük Türkçe Sözlüğü'ne göre ise başarı; “Kişinin yetenek ve yetismeye bağlı olarak gösterdiği ansal ya da eylemsel etkinliklerinin olumlu ürünü” olarak tanımlanmaktadır.⁴

İngilizce'de ise başarı kavramı, üç farklı kelime ile karşılanmaktadır. Bunlar; *success*, *achievement* ve *performance*'tır. Oxford Wordpower Sözlüğü'nde “*success*”; istediğiniz şeyi elde etmiş olmanız, bir işi iyi yapmak ve ünlü olmak, zengin olmak vd. olarak; “*achievement*”; özellikle sıkı çalışma veya beceri sonucunda başarıyla yaptıklarınız şeklinde; “*performance*” ise; bir şey yapmanın yolu, özellikle başarılı olduğunuz yol, hareket; bir görevi, eylemi yapma süreci olarak tanımlanmaktadır.

Davranış Bilimi Sözlüğü'nde ise Wolman (1973) başarıyı “istenilen bir sonuca ulaşma yönünde bir ilerleme” olarak tanımlamaktadır. Eğitim Sözlüğü'nde ise Carter ve Good (1973), “Başarı bu kadar geniş kapsamlı tanımlanmakla birlikte eğitimde başarı denildiğinde genellikle, okulda okutulan derslerde geliştirilen ve öğretmenlerce takdir edilen notlarla, test puanlarıyla ya da her ikisi ile belirlenen beceriler veya kazanılan bilgilerin ifadesi olan ‘akademik başarı’nın kastedildiğini”

⁴ Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü, <http://www.tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi:12/01/2018

belirtmektedir. İngiliz Dilinin Amerikan Mirası Sözlüğü'nde (2018) başarı; istenilen, planlanan veya denenen şeylere ulaşmak olarak tanımlanmıştır.

“Başarmak için Doğanlar” kitabının yazarı Mümin Sekman ise başarıyı; “Baş+arı; ‘baş’ olmak için ‘arı’ gibi çalışmak gerekir” şeklinde tanımlamaktadır.⁵

Toprak'ın (2005, s.75), “farklı sektörlerde faaliyet gösteren 18 değişik kuruluştan seçilen 212 çalışanın katıldığı ve anket yöntemiyle gerçekleştirdiği araştırma projesinde”; “çalışanlar, başarıyı büyük ölçüde, hedeflere ulaşma (% 32), yüksek performans ve verimlilik (% 18), mutlu olmak (%17), kalite (%16) ve toplumsal fayda yaratmak ile (%12) özdeşleştirilmektedir” (Toprak, 2005, s.81).

Vollmer'in (1986) araştırmasında ise, “başarı beklentisinin başarıyı sağlamaya yetmediği, ancak başarının yapılan hazırlık, geçmişteki başarılar ve yetenek algısı ile yakından ilgili olduğu” belirtilmiştir.

Kotter (1985, s. 126), başarının kaynağını ve gelecekteki olası başarının nasıl planlanacağını şu şekilde anlatmaktadır: Bir kişinin günü geldiğinde geri almak umuduyla, stratejik olarak uzun vadeli projelere sürekli şekilde yatırım yapması gerekmektedir.

Kotter (1985, s. 128), kariyerlerinin başında “güç geliştirme”de başarılı olan insanların “başarı sendromu”nu oluşturduğunu belirtmiştir. Başarı sendromu; yıllar geçtikçe, kişilerin güçleriyle ilgili kişisel becerilerini artırmanın yollarını bulması, başkalarıyla olan işbirliğine dayalı ilişkilerini geliştirmesi, işledikleri ilgili bilgilerin miktarının, kontrol ettiği kaynakların, kendi geçmiş kayıtlarının ve işlerinin boyutu ile oluşturulmaktadır. Kotter'a göre bu şekilde, söz konusu kişiler kendilerini, zor olsa da yönetilebilir bir liderlik pozisyonuna iterler. Kotter, düzinelerce başarılı kamu yöneticisinin kariyerlerinin incelenmesinin bu kalıbı tekrar tekrar doğruladığını belirtmektedir.

Martin (2008)'e göre, “19 uncu yüzyılın ikinci yarısında meydana gelen Sanayi Devrimi, artan bir uzmanlaşmaya ve işlerin karmaşılaşmasına sebep olmuş,

⁵ “<http://www.kigem.com/mumin-sekman-sozleri.html>”, Erişim Tarihi:12/02/2018

bunun sonucunda da genel nüfusun en yeni iş taleplerini karşılayabilmesi amacıyla Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Avrupa'da zorunlu eğitim başlatılmıştır". Eğitimin nitelikleri üzerine yapılan bu yeni vurgu nedeniyle, bireysel kariyerin belirleyicileri, gösterilen yetenek ve beceri üzerinden tanımlanmaya başlanmış, diğer bir deyişle, bireysel kariyer anne-babanın mesleği veya sosyal sınıf geçmişiyle daha az tanımlanır hale gelmiştir (Aktaran Stumm ve diğerleri, 2011, s. 574).

Hubin (1988) ve Lehmann (1999), Birinci Dünya Savaşı'ndan önce, nüfusun yalnızca küçük bir kısmının eğitimlerini ilkökul eğitiminin ötesine taşımakta olduğunu, hatta Harvard ve Yale Üniversiteleri de dâhil olmak üzere, *Ivy League*⁶ üniversitelerinin tüm başvuranları üniversite kapasitesinin sınırlarına ulaşmadan kabul edebildiğini belirtmektedir. Bununla birlikte gittikçe daha fazla insan, istihdam edilebilirliklerini arttırmak için yükseköğrenim görmeyi istemeye başladığında üniversiteler de öğrenci kabulünü seçici bir şekilde yapmak zorunda kalmıştır. Böylece, bireylerin üniversite dönemi öncesi akademik performansı, yükseköğrenime geçişi kontrol eden bir etmen (gatekeeper) ve emek piyasasına girişin üst düzey bir anahtarı haline gelmiştir. Bugün, akademik performans - bazılarının değerini sorgulamasına karşın- yetenek için doğru bir gösterge, kariyer yollarının açılmasının ve statü kazanımının temel bir belirleyicisi olarak görülmeye devam etmektedir (Chamorro-Premuzic ve Furnham, 2010).

Stumm, Hell ve Premuzic (2011) ise geçtiğimiz yüzyılda, akademik performansın bireysel yaşam yörüngelerini şekillendirdiğini ve yükseköğrenim kurumlarının muhafızı (gatekeeper) hâline geldiğini belirtmektedirler. Yazarlar, performans göstergelerini tanımlamaya odaklanan pek çok çalışmaya göre, performansın asıl belirleyicisinin zekâ ve çaba olduğunu belirttikleri araştırmalarında, performans

⁶ Ivy League, Kuzeydoğu Amerika'daki sekiz özel üniversitenin spor takımlarından oluşan üniversite atletik konferansıdır. Konferans adı aynı zamanda bu sekiz okuldan, spor bağlamının ötesinde, bir grup olarak bahsetmek için de yaygın olarak kullanılmaktadır. Söz konusu sekiz üye Brown Üniversitesi, Columbia Üniversitesi, Cornell Üniversitesi, Dartmouth Üniversitesi, Harvard Üniversitesi, Pennsylvania Üniversitesi, Princeton Üniversitesi ve Yale Üniversitesi'dir. Ivy League kavramı, akademik mükemmellik, kabul seçiciliği ve sosyal elitizm anlamını taşır. (<http://www.wikizero.info/index.php?q=aHR0cHM6Ly9lbi53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa2kvSXZ5X0xlYWd1ZQ> Erişim Tarihi:12/02/2018).

belirleyicilerine üçüncü bir kriter eklemektedirler. Bu üçüncü kriter; entelektüel meraktır. Yazarlar, meta-analitık olarak türetilmiş bir korelasyon matrisine dayanan bir dizi yol modeli yardımıyla,

- Zekânın akademik performansın tek güçlü belirleyicisi olduğunu,
- Zekânın akademik performans üzerindeki etkilerinin, kişilik özellikleri tarafından yönlendirilmediğini,
- Zekâ ve çabanın göstergesi olan dürüstlük ile entelektüel merakın işareti olan fikri mülkiyetin; akademik performansın doğrudan ve birbiriyle ilişkili belirleyicileri olduğunu,

ortaya koydukları araştırmalarında, aç bir zihnin akademik başarısının bireysel farklılıklarının temel bir belirleyicisi olduğunu vurgulamaktadırlar.

Başarı kavramı ile ilgili bu genel girişten sonra, özellikle akademisyen başarısı ile ilgili eserlerin incelenmesine geçilmiştir: Örneğin, Abidin ve Ayudin (2008), bir akademisyenin ne zaman başarılı sayıldığı sorusunu; “Bir akademisyenin başarılı olduğu, akademik merdivenin en üst seviyesi olan profesörlüğe ulaşıldığı zaman söylenir.” şeklinde yanıtlamaktadır. Ayrıca yazarlar, akademisyenin bir eğitimci olarak rol ya/ya da sorumluklarını; öğretmek, öğrencilerini denetlemek, yayın yapmak, araştırma yapmak ve profesyonel hizmetlere dâhil olmak olarak beş kategoriye ayırmışlardır (Aktaran: Ramli, Chin and Choo, 2016, s. 3929).

Günümüzde bir akademisyenin kariyer başarısının, kariyer yapısı hızla değişmekte olduğundan dolayı, geniş kapsamda incelenmesine ihtiyaç vardır. Bazı çalışmalarda kariyer başarısı kavramının eskisinden daha dinamik olabileceği düşünülmektedir (Aktaran: Ramli, Chin and Choo, 2016: s. 3929).

Hernon ve Schwartz (2015), nasıl başarılı bir akademisyen olunabileceğine yönelik yaptıkları çalışmada; akademik bir kariyerin başlangıcında olan kişiler için araştırma ve yayın yapmanın akademik ilerleme yolunda çok önemli bir rol oynadığını belirtmekle birlikte, meslektaşlar ve danışmanlardan oluşan bir ağı ve konferanslarda sunum yapmanın da önemini vurgulamışlardır. Ortak ve stratejik yaklaşımın, bir ya da birkaç konuyla ilgili bilimsel araştırmalar yaparak

ün kazanmak olduğunu ve faydacı bir yaklaşımla bakılırsa, bu konuların uygulayıcılara, özellikle de meslek örgütlerinin ve finans kuruluşlarının üst düzey kadrolarına hitap etmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Yine Hernon ve Schwartz'a (2015) göre; kariyerlerini geliştirmekte olan akademisyenlerin, uluslararası bir üne kavuşmak için belirli bir ülkenin sınırlarını aşan araştırma konularına odaklanması ve küresel ölçekte düşünmeleri gerekmektedir.

Bu makalede genç bilim insanlarına verilen ek tavsiyeler ise şunlardır:

- Hem uygulamalı hem de kuramsal düzeyde geniş alan yazını okumaları yapılarak uzman olunmalıdır.
- Tek bir disiplini aşan araştırma ve sunum konuları seçilerek çalışma bulgularının sunumu için yeni dış mekânlar keşfedilmelidir.
- Geniş ilgi uyandıran ve başkalarının gerçekten öğrenmek isteyeceği araştırma konuları seçilmelidir.
- Başka ülkelerde konuşma fırsatları yakalanmalı ve oradaki insanların neler söyleyecekleri dinlenmelidir. Disiplinler arası ve uluslararası işbirliğine dayalı araştırma olanakları değerlendirilmelidir.
- Başkalarının sizi dinlemekten zevk alacağı kadar etkili bir iletişim kurucu olunmalıdır.
- Sınıflarda yeni fikirler ve konular denenerek ders verilen sınıf ile yapılacak yayın arasında bağlantı kurulmalıdır. Sınıf/öğrenciler yeni konular ve sunum yöntemleri keşfetmeye ortak kılınmalıdır; etkili iletişim kurmanın farklı yolları denenerek geri bildirimler dinlenmelidir.
- Kitap yayımlanmalıdır. Yayımlanan kitap sayısı önemli değildir; önemli olan, farklı alanlarda devam ettirdiğiniz çabadır.
- Her birey kendi başarı görüşünü oluşturmalı ve bu görüşün zamanla değişebileceğinin farkında olmalıdır. Disiplin içinde ve meslektaşlar arasında bir fark ortaya koymak önemlidir, ancak yolculuğun tadını çıkarmak daha önemlidir.

Glick, Miller ve Cardinal (2008), bu konuda yaptıkları çalışmada; başarılı bireylerin başarılarının rassallıkla/şansla açıklanmasından hoşlanmadığını görmüşlerdir. Başarılı bireyler önceki başarılarının biriken avantaja dönüşerek daha sonraki başarıyı doğurduğuna inanmaktadır. Bu durum bireylerin başarılarını yetenekleri gibi iç nedenlere atfetme eğilimi gösterdikleri “atıf kuramı” ile açıklanabilir. Yazarlar, rassallığın başarıyı açıklayabileceğine inanmamakla birlikte makalelerinde genç akademisyenlere sistemdeki rassallıkla mücadele için mümkün olduğunca kaliteli yayın yapmalarını tavsiye ederek başarının yalnızca şansın bir yansıması olmadığını/olamayacağını ve şansın ancak destekleyici bir etmen olabileceğini belirtmektedirler.

Leahey ve Cain (2013) ise çok sayıda atıf alan bilim insanlarının başarılarının nasıl hesaplandığı sorusu ile yola çıkmıştır. Geçmişte bilimsel başarıyı açıklamak için bir takım yaklaşımların ortaya konduğunu, ancak hiçbirinin süreç odaklı bir açıklama için kritik önemde olan bilim insanlarının kendi anlayışlarını içermediğini belirten yazarlar, bu eksikliğı gidererek bilim insanlarının çalışmalarının değeri ile ilgili kendi açıklamalarını da dâhil ettikleri bir model ortaya koymuştur. Kültürel nesneler olan denemelerin sadece başarıyla bağlantılı olarak algılanan etmenleri değil aynı zamanda anlatı geleneğini de yansıttığını ifade eden yazarlar, böylece başarıyı çevreleyen kültürün aydınlatılmasını sağlamaktadır. Araştırma sonucunda yazarlar, ortak üç bileşenin (ilişkiler, başkalarına yararlılık ve zorlukların üstesinden gelmek) bilimsel başarı hikâyelerinin büyük bir çoğunluğunda bulunduğunu ortaya koymuştur.

Schroeder, O’Leary, Jones ve Poocharoen (2004), kamu yönetimi alanında çalışan başarılı bilim insanlarını başarılı yapan etmenlerin neler olduklarını inceledikleri araştırmalarında, hayatta olan en iyi 89 kamu yönetimi akademisyeni ile görüşerek bu kişilerden başarılarını elde etmelerine yardımcı olduklarını düşündükleri bir dizi karakteristik özellik ve davranışları sıralamalarını istemişlerdir. Ayrıca, kamu yönetimi alanında çalışan 63 akademisyenin de özgeçmişini analiz eden yazarlar, bulgularını ortaya koydukları araştırmalarını, başarılı akademisyenlerin yeni yetişen kamu yönetimi akademisyenlerine verdikleri tavsiyeler ile bitirmişlerdir. Söz konusu araştırmada

görüşülen akademisyenler, iyi bir yöntem bilimsel eğitim ve kaliteli danışmanlığı önemli bulduklarını belirtmişlerdir. Yapılacak araştırmalar için, popüler konular yerine önemli ve en yeni konuların seçilmesi gerektiğini vurgulayan akademisyenler, yazarın kendisi olarak, kendi tarzı ile ürünlerini ortaya koyması gerektiğini belirtirken kaliteli yayın yapmanın önemini vurgulamışlardır. Ulusal konferanslarda araştırma sunmayı şiddetle tavsiye etmişlerdir. Çoğu akademisyen ise, yönetsel konumlardan (örneğin, idari görevlerden) ve üniversite politikasından uzak durulması gerektiğini belirtmiştir.

Yazarların yeni yetişen kamu yönetimi akademisyenlerine yönelik tavsiyeleri ise şu şekildedir;

- Yüksek lisans/doktora programları özenle seçilmelidir,
- Özgün olunmalı, sevilen konu(lar) araştırılmalıdır. Modadan (*hype*) kaçınılmalı, düşünsel riskler almaktan korkulmamalıdır,
- ABD kamu yönetimi sisteminin, yani var olan sistemin ötesine geçilmeli, karşılaştırmalı analizler ve geniş okumalar yapılmalıdır,
- Nitelikli yayınlar yapılmalıdır,
- Bir dizi konuyla ilgili rastgele makaleler yayımlamak yerine, seçilen alanda bir yazı dizisi oluşturulmalıdır,
- Toplantılarda bilimsel makaleler sunulmalı ve mümkünse profesyonel (mesleki) örgütlerde liderlik rolleri üstlenilmelidir. Bununla birlikte, dergi editörlüğü ya da konferanslara sadece tartışmacı olarak katılma tekliflerine “teşekkürler ama kalsın” denilebilmelidir,
- Önemli konular üzerinde çok çalışılmalı ve yeni konular ortaya çıktıkça araştırma fırsatlarından yararlanılmalıdır,
- Kamuya açık konuşmalar yapmak, yasa koyuculara uzmanlık alanıyla ilgili yardım/danışmanlık etmek, hatta basında yer almak veya kendi araştırmalarını başka yollardan tanıtmaya çalışmak gibi faaliyetlerle ilgilenilmemelidir,
- Akademisyenler kendileri için yüksek standartlar belirlemelidir,
- Destekleyici meslektaşlar ile olumlu bir çalışma ortamı önemlidir,

- Başarılı bir akademisyen olmanın hayattaki en önemli şey olmadığı unutulmamalıdır.

Leahey, Crockett ve Hunter (2008) ise araştırmalarında, akademik kariyer kazanımındaki cinsiyet farklılıklarını analiz etmişlerdir. Kendilerinden önce yapılan araştırmaları kuramsal ve yöntemsel olarak geliştiren yazarlar; kuramsal olarak, uzmanlığı özellikle erkekler için verimliliği ve görünürlüğü potansiyel olarak iyileştiren profesyonel sermayenin bir türü olarak araştırmaya dâhil etmişlerdir. Yöntemsel olarak ise, bir araştırma ölçeği sunarak akademisyenlerin kariyerlerinin ayrı ayrı dönemlerini incelemek yerine erkeklerin ve kadınların üretkenlik ve görünürlüklerinin zamanla nasıl ortaya çıktıklarını analiz etmişlerdir. Araştırma sonucunda, uzmanlaşmanın üretkenlik açısından çok faydalı olduğunu keşfeden yazarlar, ayrıca akademisyenlerin uzmanlaşma sayesinde daha çok yayın yaptığını da ortaya koymuşlardır. Diğer bulgulara göre ise, uzmanlığın görünürlük üzerindeki etkilerini genelleştirmenin mümkün olmadığını savunan yazarlar, şaşırtıcı bir şekilde, sadece kadın görünürlüğünün uzmanlaşmadan fayda sağladığını belirtip bu önemli ve yeni tanınan sermaye biçimiyle ilgili gelecek araştırmalar için yollar önererek araştırmalarını bitirmişlerdir.

Stephan ve Levin (1992), akademisyenlerin maddi kazanımdan çok, yüksek araştırma verimliliği ve bu verimliliğe eşlik etmesi beklenen bilimsel tanınma veya görünürlük için rekabet edeceğini savunmuştur.

Leahey, Crockett ve Hunter (2008), popüler deyişle “yayımla veya yok ol” (*publish or perish*) diye ifade edilen tâbiri kullanarak, akademisyenler tarafından üretilen bilimsel çalışmaların miktarının, akademisyenlerin başarıları için kesinlikle kritik öneme sahip olduğunu vurgulamıştır. Ancak çok yayın yapmanın akademik başarının tek başına göstergesi olamayacağını, yayınların kalitesinin ve başkalarına olan faydasının da önem taşıdığını belirtmiştir. Söz konusu çalışmada yazarlar ayrıca araştırmalarda uzmanlığın, akademik kariyerin iki önemli bileşeni olan verimlilik ve görünürlüğü/bilimsel tanınmayı etkileyip etkilemediği ve etkiliyorsa nasıl etkilediğini incelemişlerdir.

Leahey, Crockett ve Hunter'ın (2008) araştırmasının hipotezi, uzmanlaşmanın üretkenlik üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu; yani uzmanlaşmış araştırma programlarına sahip akademisyenlerin, çeşitlendirilmiş araştırma programlarına sahip akademisyenlere oranla daha yüksek üretkenliğe ve daha hızlı bir tanınma oranına sahip olduğu varsayılmıştır. Böylelikle bir konunun derinlikli bir şekilde yazılması halinde, yazma verimliliği artmakta ve yayınları/yazılanları kabul ettirme ihtimali yükselmektedir. Bununla birlikte, beklentilerin aksine, uzmanlaşmanın akademisyenlerin görünürlüğüne/tanınırlığına olumsuz bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

“Akademi’de Başarılı Ağ Yetenekleri Nasıl Geliştirilir?”⁷ başlıklı ve akademik dünyada kariyer yapmak isteyenlere rehberlik etmeye yönelik olarak yazılan bir makalede; “ağbağ” (*network*), kariyer geliştirmek için meslektaş grupları arasında resmi ve gayri resmi bağlantıların kullanılması olarak tanımlanmıştır. Özellikle kariyer merdivenlerini daha hızlı çıkmak isteyen genç akademisyenler için ağ becerilerini geliştirmenin önemini vurgulayan makalede, alandaki diğer akademisyenlerle tanışılarak konferanslara katılım gibi fırsatların en üst düzeyde değerlendirilmesinin olanaklı olduğu, ayrıca ağ becerilerinin geliştirilmesi sayesinde iş imkânlarının artacağı, makale/kitap yayımlamanın kolaylaşacağı, aynı alanda çalışan diğer akademisyenlerin size işbirliği önereceği ve bu şekilde ortak araştırma projelerine katılımın da artacağı belirtilmiştir.

Cruse (2013), “Fazla Üretken Akademisyenler: Onları Başarıya Götüren Nedir?” başlıklı makalesinde, beden eğitimi alanında çalışan fazla üretken akademisyenlerin hayatlarını incelemektedir. Yazar, fazla üretken akademisyenlerin ortak özelliklerini; öğrenme isteği, bilmek, bilimsel olgular hakkındaki meraklarını tatmin etmek, fikirlere itiraz etmek, denemek ve yeniden denemek, bilgili ve meraklı meslektaşlarıyla şakalaşmak/sohbet etmek, değişim getirecek/üretken hareketlere katılmak olarak sıralamaktadır. Cruse, söz konusu makalede, birçok yayını olan başarılı bir akademisyen olmanın kesinlik ve titizlik

⁷Akademi’de Başarılı Ağ Yetenekleri Nasıl Geliştirilir?, “<http://www.jobs.ac.uk/careers-advice/working-in-highereducation/573/how-to-develop-successful-networking-skills-in-academia>” Erişim Tarihi, 20/09/2017

gerektirdiğini belirtirken akademisyenlerin kabul gören eserler üretirken karşılaşılabileceği zorlukların üstesinden meslektaşlar arasındaki bilgi alışverişleri, sorunlar üzerindeki tartışmalar ve akademik süreçlere odaklanma ile gelinebileceğini ifade etmiştir.

Cruse'e göre; akademik çevrenin içindeki üretkenlik hem içsel hem dışsal etmenlerden etkilenebilmektedir. Görevlendirme ve terfi genellikle önemli araştırma ve yayın kanıtları gerektiren dış etmenlerdir. Yüksek üretkenlik, ayrıca yüksek maaşlarla sistematik olarak ödüllendirilmektedir. Bir araştırmacıyı araştırma ve yayın konusunda, kendi adını ve/ya kurumunun adını basılı olarak görmesi ve meslektaşlarından gelen övgüler de motive etmektedir. Bu ve diğer içsel değişkenler kariyerlerinin erken dönemlerinde olan genç akademisyenleri daha olgun akademisyenlere göre bilimsel sorgulama eğilimi göstermeye teşvik etmektedir.

Cruse, ulusal ve uluslararası düzeyde saygınlık kazanmış ve bilimsel çalışmalar yapmaya devam eden akademisyenlerin, muhtemelen maddi olmayan nicelik dışı iç etmenler tarafından yönlendirildiğini, çoğunlukla seçtikleri araştırma alanı için bir tutku ile motive edildiklerini belirtmektedir. Yazara göre bilimsel hayat akademisyenlere, kişinin içindeki entelektüel potansiyeli gerçekleştirmek için bir fırsat olarak görülebilecek heyecan verici ve zorlayıcı bir ortam sağlamaktadır. Bu bağlamda bilimsel hayat, bir tür kendini gerçekleştirme aracıdır.

İsmail, Rasdi ve Wahat'ın (2005), "Yüksek Uçan Kadın Akademisyenler: Başarıya Katkıda Bulunan Etmenler" isimli makalesinde; akademisyenlik mesleğine ilişkin mevcut durumlarına katkıda bulunan etmenlerin derinlemesine anlaşılmasını sağlamak için kadın profesörlerin kariyer deneyimleri araştırılmıştır. Yazarlar, kadın akademisyenlerin akademik dünyadaki yüksek performansı ile ilişkili etmenleri iki aşamada incelemiştir. Bu aşamalar, kariyer arama ve kariyer kurup devam ettirmedir. Kariyer arama aşamasında belirlenen etmenler öğrenmeye erken başlama, yatılı okullara giriş, birinci derece deneyim ve kişisel niteliklerdir. Kariyer kurup devam ettirme aşamasına katkıda bulunan etmenler ise, lisansüstü

eğitim deneyimi, kariyer-merkezlilik, aile desteği, akademik rolün benzersizliği, sağlık bilinci ve dindarlık duygusudur.

Brancati, Mead ve Levine (1992), “Akademik Tıpta Kariyer Başarımının Erken Öncüleri” isimli makalelerinde akademisyen hekimler için akademik kariyer seçimini ve uzun vadeli kariyer başarısını öngören erken kişisel ve bilimsel etmenleri saptamaya çalışmışlardır. Araştırmaya 1948’den 1964’e kadar Johns Hopkins Üniversitesi Tıp Fakültesi’nden mezun olan 944 erkek doktor katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre 944 doktorun 424’ü (% 45) akademik kariyeri seçmiştir. Öğrenci başarısı ve tıp fakültesindeki araştırma tecrübesi, akademik kariyer seçimi ile bağımsız olarak ilişkilidir. Bu veriler, tıp fakültesindeki öğrenci başarısı ve araştırma tecrübesinin gelecekte 20 yılı aşkın akademik tıp kariyer başarısını da açıklayabileceğini göstermektedir.

Kalet, Fletcher, Ferdman ve Bickell’in (2006) “Başarıyı Tanıma, Gezinme ve Müzakere Etme: Robert Wood Johnson Klinik Araştırmacı Kadınlarının Orta Kariyer Deneyimleri” isimli makalelerinde araştırmacılar, Robert Wood Johnson Klinik Araştırmacılar Programı’nın kadın mezunları olan (CSP, 1984 - 1989 sınıfı) akademik kariyerlerinin ortasındaki kadın hekimlerin hayatlarındaki denge oluşturma karmaşıklığını keşfetmeye ve tanımlamaya çalışmışlardır. Araştırmacılar, 21 kadın hekime yarı yapılandırılmış bir anket uygulayarak elde ettikleri verileri nitel olarak analiz etmişlerdir ve kadın hekimlerin akademik üretkenliklerini ölçmek adına sonuçları nicelleştirerek desteklemek için onların özgeçmişlerini incelemişlerdir.

Araştırmada 21 kadından 16’sı (%76) anketi tamamlamıştır. Ortalama yaş 48’dir. Kadın hekimlerin üçü profesör, onu doçenttir ve üçü akademik tıp kariyerini bırakmıştır. On bir kadın hekim çocuk sahibidir ve üçü yarı zamanlı çalışmaktadır. Araştırmacılar bu verilerden yola çıkarak, üç ana teması olan bir kavramsal model geliştirmişlerdir. Bu temalar; (1) Başarıyı Tanımlama, Gezinme ve Müzakere Etme (*Defining, Navigating, and Negotiating Success*), (2) Hayatı İşler Hâle Getirmek (*Making Life Work*) ve (3) İş Hayatını İşler Hâle Getirmek ’tir. (*Making Work Work*).

Kalet ve diğerleri (2006), araştırmaları sonunda üç ana tema tespit etmiştir. Kavramsal olarak temel ana tema, diğer iki ana temanın da dayanağıdır. Buna ek olarak, birkaç farklı alt bölüm, üç ana temanın her biriyle ilişkilendirilmiştir. Bu temalar ve alt temalar yardımıyla aşağıda gösterilen model oluşturulmuştur.

Başarıyı Tanımlama, Gezinme ve Müzakere Etme (*Defining, Navigating, and Negotiating Success*)

Kalet ve diğerleri (2006), bu ana temanın iki alt teması olduğunu belirtir. Bu alt temalar; esneklik yaratmak ve değişimi yönetmektir. Başarının önemli bir yapı taşı esnekliktir. Kendini tanımlayan başarı, önemli kişisel yaşam olaylarından şiddetle etkilenmektedir. Bunlar arasında, bir çocuğun doğumu, yeni bir ilişki veya iş ve/veya yaşam yeri değiştirme gibi olumlu değişiklikler var iken, sevilen birinin ölümü veya önemli bir ilişkinin kaybı gibi kişisel kayıplar da yer almaktadır. Önemli olan sabır ile değişimleri yönetmektir.

İş Hayatını İşler Hâle Getirmek (*Making Work Work*)

Bu tema, bireysel kadın özelliklerinin yaşam memnuniyetini sürdürmek veya üzgün yaşam doyumu için belirli çalışma ortamlarıyla etkileşim kurma şekillerini temsil eden dört alt alanı kapsamaktadır. Bunlar; liderlik, danışmanlık ve kurumsal destek, diğerlerine danışmanlık yapmak ve ayrımcılığı tanımdır.

Hayatı İşler Hâle Getirmek (*Making Life Work*)

Bu tema, araştırmadaki kadınların kendi bireysel tatmini ile ev ve kişisel hayatlarıyla arasındaki ayrılmaz bağlantıyı nasıl gördüklerini gösteren üç alt alanı kapsamaktadır. Bu alt alanlar; memnuniyet, orada olmak ve hayata yardımdır.

Araştırmada, kendini kariyerinden memnun olarak nitelendiren kadınlar (10/16), değerlerinin ve hedeflerinin net olduğunu ve zamanları üzerinde kontrol hissi taşıdıklarını belirtmiştir. Kariyerinden daha az memnun olan (6/16) kadın hekimlerin ise, hayatlarını dengelemek için yaptıkları mücadelenin kişisel ve mesleki maliyetlerini vurguladıkları ve potansiyellerinin gerçekleştirilmesi için açık kurumsal engelleri açıkladıkları ifade edilmiştir. Sonuç olarak bu gruptaki

akademisyen kadın hekimler için memnuniyet; profesyonel ve kişisel dengeyi bulmaktır.

Pinheiro, Melkers ve Youtie (2014), “Oyun Oynamayı Öğrenmek: Gelecekteki Bilimsel Başarının Bir Göstergesi Olarak Öğrenci Yayıncılığı” başlıklı makalelerinde, gelecek nesildeki öğrencileri bilimsel araştırmalara teşvik etme ihtiyacının, ABD’de araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) çabalarının temel taşı olarak görüldüğünü belirtmiştir. Araştırmacılar bu makalede, lisansüstü öğrenci yayıncılığını, doktora öncesi araştırma etkinliğinin ve gelecekteki bilimsel başarının bir göstergesi olarak incelemiştir.

Sonuçlar, en az bir yayını olan öğrencilerin oranının, zaman içinde arttığını göstermektedir. Danışmanlarla birlikte yapılan ortak yayın ise, yayın faaliyetinde bazı demografik ve alan özellikleri ile birlikte önemli bir itici etmen olarak görülmektedir. Yazarlar ayrıca analizlerin, lisansüstü öğrenci yayıncılığının ve işbirliğinin daha sonraki kariyer başarısının ve üretkenliğinin habercisi olduğunu belirtmiştir.

İlhan Tekeli’nin (2004, s. 6), “Üniversitelerin Kurumsal Dönüşümü ve Bu Dönüşümün Sosyal Bilimcilerin Performanslarının Değerlendirilmesine Yansıması” (The Institutional Transformation of Universities and its Reflection on the Evaluation of The Performance of Social Scientists) başlıklı İngilizce makalesinde bahsettiği Üniversitelerin Üç Modeli (Three Models Of Universities) isimli modelini de burada sunmakta fayda görülmüştür.

Tekeli’nin, son on yılda akademik çevrelerde ortaya çıkan gelişmeleri anlattığı makalesinde, birinci model Kilise Merkezli Üniversiteler (Church-Centered University) sadece fakir ve din adamı olan az sayıda kişiye eğitim veren, öğretim üyeleri veya öğrenci loncaları şeklindeki özerk örgütlerdir. Büyük ölçüde öğrenciler tarafından finanse edilmektedir. Eğitim dili Latince’dir. Üniversitelerin verdiği diplomalar tüm Hristiyan ülkelerde geçerlidir. Öğretim elemanları arasında uzmanlaşma yoktur. Öğretim programları arasında fikir birliği vardır ve bu program her yerde geçerlidir. Kilise merkezli üniversiteler üzerinde Papalık denetim yetkisine sahiptir.

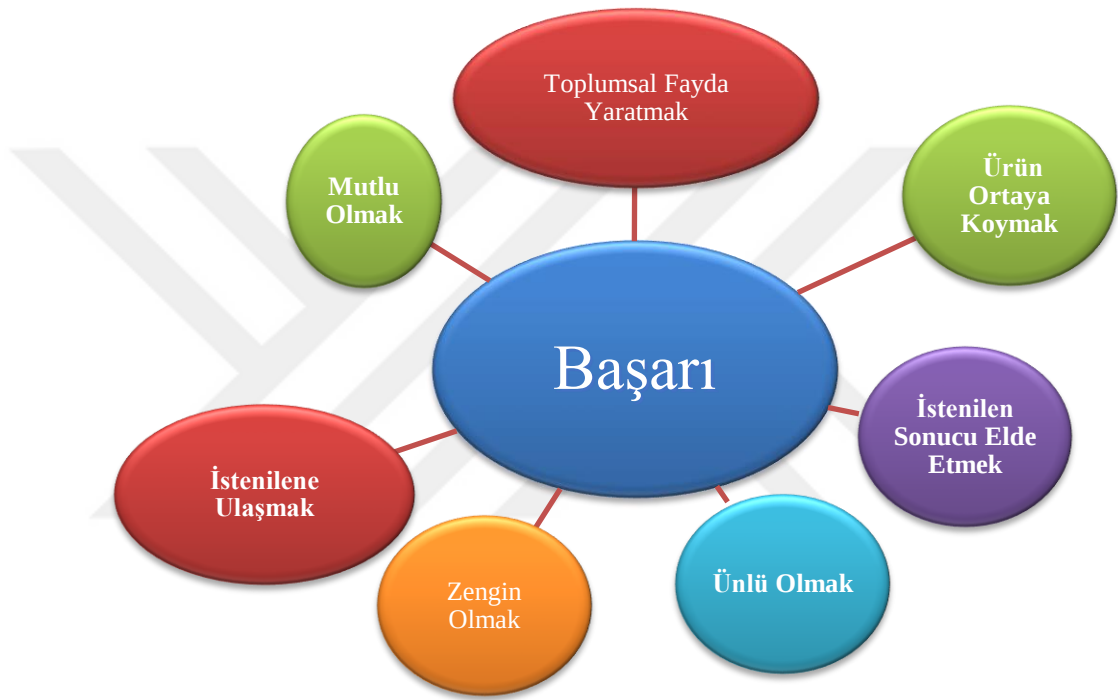
İkinci modeli oluşturan Ulus-Devlet Üniversiteleri (Von Humbolt University) ise seçkin kesime eğitim veren öğretim, araştırma ve kültürel dönüşüm işlevlerini bünyesinde birleştiren üniversitelerdir. Bilginin toplumsallaştırılmış üretimini yapan akademisyen topluluğuna sahiptir. Devlet tarafından finanse edilmektedir. Eğitim dili ulusal dildir. Ulus-devlet üniversitelerinin verdikleri diploma sadece ulus devlet içerisinde geçerlidir. Kürsü veya enstitü profesörleri şeklinde uzmanlaşma vardır. Her üniversite kendi öğretim programını hazırlamaktadır. Bu üniversiteler, harcamaları üzerindeki denetim dışında herhangi bir denetime tabi değildir.

Üçüncü model olan Bilgi Toplumu Üniversiteleri (University of the Knowledge Society) ise kitlelere eğitim veren öğretim, araştırma ve sosyal hizmetlerin sunulması işlevlerinin ayrı olarak görüldüğü üniversitelerdir. Üniversite içi ve dışı arasındaki farkların belirsizleştiği karmaşık örgütlerdir. Öğrenciler, devlet ve özel sektör tarafından finanse edilmektedirler. Eğitim dil İngilizce'den Lingua Franca'ya⁸ dönüşmüştür. Bilgi Toplumu Üniversitelerinin verdiği diplomalar uluslararası geçerlilik ve tanınmaya sahiptir. Bu üniversitelerde diplomalara atfedilen önemin azalması ve yaşam boyu eğitim (*life-long education*) kavramının yükselişi söz konusudur. Bu üniversitelerin eğitim programları tüketicilerinin (*consumer*) tercihlerine duyarlıdır ve maliyeti düşürmek için modüler programlar oluşturulmuştur. Dış akreditasyonu olan bilgi toplumu üniversitelerinin öğretim kadrosu objektif, çok boyutlu değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Yukarıda detaylı şekilde incelenen başarı ve akademisyen başarıları hakkındaki alan yazınına toplu olarak bakıldığında, bağımlı ve bağımsız değişken, başarıyı etkileyen faktör tanımları ve başarı tanımları arasında, yine akademisyen başarıları tanımları ve akademisyen başarılarını etkileyen/belirleyen faktör tanımları

⁸ "Lingua franca, sabir (TDK Büyük Türkçe Sözlüğünde, sabir: "Fransız, Provansal, İspanyol, Katalan, Yunan, İtalyan ve Arap dillerinin karışmasından meydana gelip Akdeniz limanlarında kullanılan karma bir dil, bu şekilde meydana gelmiş karma dillerin ortak adı olarak da kullanılır" şeklinde tanımlanmaktadır, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5af191ba8fd321.47875785, Erişim Tarihi: 08/05/2018) veya geçer dil, birçok farklı dil konuşulan karışık toplumlarda, halkın birbirini anlamak amacıyla kullandığı ortak dildir. ...Lingua franca, İtalyancada Frenk dili anlamına gelmektedir.(<http://www.wikizero.net/index.php?q=aHR0cHM6Ly90ci53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa2kvTGluZ3VhX2ZyYW5jYQ>, Erişim Tarihi: 08/05/2018.)

arasında bir iç içe geçmişlik/bütünleşiklik görülmektedir. Bu tanımlara ayrıştırarak bakılacak olursa araştırmacılar başarıyı; istenilen sonucu elde etmek, zengin olmak, ünlü olmak, istenilene ulaşmak, toplumsal fayda yaratmak, bir ürün ortaya koymak ve mutlu olmak olarak tanımlarken; başarıyı etkileyen/belirleyen faktörleri ise, entelektüel merakın varlığı, , zeki olmak, sıkı çalışmak, çeşitli yeteneklere sahip olmak, yüksek performans göstermek, ilişkiler ağına sahip olmak ve zorlukların üstesinden gelmek olarak tanımlamaktadır.



Şekil 7. Alan Yazındaki Başarı Tanımları

Akademisyen başarısını etkileyen/belirleyen faktörler; araştırma ve yayın yapmak, önemli ve yeni konuları seçmek, öğretmek, öğrencileri denetlemek, kaliteli yayın yapmak, denemek ve yeniden denemek, kesinlik ve titizlik içinde çalışmak, meslektaşlardan oluşan bir işbirliği ağına (*network*) dâhil olmak, konferanslarda sunum yapmak, küresel ölçekte düşünmek, işbirliği ve öğrenme isteğine sahip olmak olarak tanımlanırken; akademisyen başarısı ise; profesyonel

hizmetlere, işbirliği ağına (*network*) dâhil olmak çalışılan alanda uzmanlaşmak ve profesörlüğe erişmek olarak tanımlanmıştır.



Şekil 8. Alan Yazındaki Akademisyen Başarısı Tanımları

2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

2. 1. YÖNTEM

Bu bölümde bu tez çalışması sırasında verilerin nasıl toplandığı ve işlendiği anlatılmıştır. Bu bağlamda akademisyenlerle yapılan mülakatların yapılma süreci ve başarılı olduğu toplum tarafından kabul gören akademisyenlerin anı/söyleşi kitaplarının ne şekilde analiz edildiği açıklanmıştır.

Ilgar ve Ilgar (2013, s. 199), nitel araştırmayı bir sosyal olayı doğal ortamı içerisinde tasvir eden bir araştırma türü olarak tanımlamaktadır. Nitel araştırmalarda, nicel araştırmalarda yapıldığı gibi değişkenlerle oynanmamaktadır. Nitel araştırmalar var olanı, olduğu gibi anlamaya çalışır ve bu tür araştırmalarda veriler gözlem, anket ve mülakat yolu ile elde edilir. Ayrıca nitel araştırmaların, bireylerin; algı, duygu, düşünce ve kanaat gibi öznel verileriyle meşgul olduğunu ifade eden yazarlar, bu tarz araştırmaların yorumlamacı paradigmayı kullandığını belirtmiştir. Yukarıdaki tanımlamada da belirtildiği üzere, bu çalışmada olay ve olguların değişkenlerine müdahale edilmeden, olayın/olgunun olduğu gibi anlaşılabilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemini kullanmak tercih edilmiştir.

Akademisyenlerin “akademisyen başarısı” konusuna yönelik olan algısını/ bakış açısını (veya açılarını) anlamayı hedefleyen bu çalışmada kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri mülakattır. Bu bağlamda Ankara’da bulunan devlet üniversitelerinin SBKY bölümlerinde görev yapan ve kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalışan profesörden araştırma görevlisine kadar farklı unvanlarla görev yapan toplam 52 akademisyenden mülakat yapılmasını kabul eden 32 akademisyen ile açık uçlu soruları içeren derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Bu mülakatlar ile akademisyenlerin düşünceleri ve tecrübeleri hakkında veriler toplanarak öncelikle akademisyenlerin genel başarı ve akademisyen başarısı olgularını nasıl algıladıkları anlaşılmasına çalışılmıştır.

Mülakatlarda toplanan verilere ek olarak kullanılan ikinci bir veri toplama yöntemi ise belge/arşiv analizidir. Bu bağlamda başarılı olduğu toplum tarafından kabul görmüş, sosyal bilimler alanında çalışan sekiz bilim insanının anıları okunarak analiz edilmiştir. Böylece, mülakatlar ile elde edilen veriler ile bu verilerin oluşturduğu kategorilerin anı kitaplarının analizinden çıkan veri ve kategorilerle karşılaştırılarak sınanması amaçlanmıştır.

Bu çerçevede yanıtlanması gereken önemli bir soru, hangi nitel araştırma deseninin bu tür bir araştırmaya uygun olacağıdır: Başlıca nitel araştırma desenleri, kültür analizi (etnografya), olgu bilim (fenomenoloji), durum (örnek olay) çalışması, eylem araştırması, gömülü kuram (kuram oluşturma-temellendirilmiş kuram)'dır (Ilgar ve Ilgar, 201, s. 200-201). Bu tez çalışması, nitel tetkik yöntemlerinden gömülü kuram (*grounded theory*) kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmiştir.

Arık ve Arık (2016, s. 285), “nitel araştırma tasarımlarından biri olan gömülü kuramın 1967 yılında Barney G. Glaser ve Anselm L. Strauss tarafından tamamlanan ‘The Discovery of Grounded Theory Strategies For Qualitative Research’ adlı çalışmayla gündeme geldiğini” belirtmektedir. Onat (2011, s.71-72) ise gömülü kuramı “temel sosyal sürecin ya da diğer bütün kategorilerin etrafında dönen, bir anlamda gömülü halde olan esas kategorinin keşfi araştırılır ve bu nedenle davranışların nedenini açıklayan teori/teoriler geliştirilir” şeklinde tanımlamaktadır. Hem bir araştırma tekniği hem de bir veri analiz yolu olan gömülü kuramın kavramlar ile kavramlar arasındaki ilişkilerden doğduğunu ifade eden Baş ve Akturan (2013, s. 63-64), bu yöntem ile sosyal olgu içerisinde gizli kalan kavramların ortaya konulmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, gömülü kuram ile mülakatlardaki akademisyen cevaplarında ve anı kitapları içeriğinde bulunan ve/veya bu verilerde saklı olan anlamlar ve veri kategorileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Punch (2011, s.156) ise gömülü kuramı şu şekilde tarif etmektedir:

“Gömülü kuram yöntemleri toplanan verileri açıklayan kuramsal çerçeveler oluşturmak için sistematik tümevarımsal veri toplama ve

analiz yöntemlerinden oluşmaktadır. Temel de tümevarımsaldır. Ancak tümdengelimsel kullanıldığı da görülür. Verilerden yola çıkarak araştırılan konuya açıklama, yorumlama ve anlam kazandırma sürecidir. Var olan kavram ve anlayışa özgün bir katkı söz konusudur. Veri toplama ve analiz birlikte yürütülür. Buna sürekli karşılaştırmalı analiz denir. Karşılaştırılan şey veri analizi ve yorumudur. Gömülü teoride, araştırmacı veri toplarken veya yorumlarken verilerin içine gömülü olan teoriyi ortaya çıkartır ve araştırma boyunca yeni kavram ve teorilere ulaşabilir. Örneğin amaçsal değerler kavramı teolojik bir kavram olmaktan çıkar, sosyal psikolojik bir kavrama, bireyi yaşama bağlayan nedenlere dönüşür. Temel amaç, kuramın verilerden tümevarımsal olarak geliştirileceğidir. Önceden hiçbir kuramla işe başlanmaz. Araştırma öncesinde hipotezler oluşturulmaz. Kuram geliştirme amaçlanarak araştırmaya başlanır ve verilerden kuram üretilir”.

Diğer bir ifade ile, gömülü kuram kullanılarak yapılacak çalışmalarda ortaya bir hipotez atılmamaktadır. Bu tez çalışmasının da “Şu karakter özelliklerini taşıyan akademisyenler başarılıdır” ya da “Şu eğitimsel özelliklere sahip olan akademisyenler başarısızdır” gibi bir hipotezi bulunmamaktadır. Aksine, akademisyenlerin mülakat sorularına verdiği yanıtların ve başarılı sayılan bilim insanlarının anılarının analizi yolu ile akademisyenlerin akademisyen başarı algısı anlaşılabilir konuyla ilgili bir kuramsal anlayış üretilmeye çalışılmaktadır. Bu durum için Gençoğlu (2014, s. 686), gömülü kuramın herhangi bir araştırma konusuna ilişkin bir kuramı sınaama amacıyla değil ama yeni bir kuram üretme amacıyla olduğunu söylemiştir.

2.2. ÖRNEKLEM

Örnekleme anlama en güzel yolu tümdengelimsel bir şekilde olguya bakarak evreni anlamaktan geçmektedir. Bu tez çalışmasının araştırma evreni ise, akademisyenlerin başarı algısını ve akademisyen başarı tanımını ortaya koyabilmek için, mülakat sorularını yanıtlayacak olan tüm akademisyenlerden ve

genel olarak araştırma için toplanılacak verilerin bulunduğu canlı (emekli akademisyenler) ve cansız tüm varlıklardan (anı kitapları gibi akademisyenlerle ilgili biyografik malzemeler) meydana gelmektedir. Konu hakkında Gençoğlu (2014, s. 690), “Nitel araştırmada örneklem, inceleme konusunu oluşturan sosyal yaşam alanını aydınlatma gücü göz önüne alınarak oluşturulur.” demektedir. Gömülü kuram içirse önemli olan kuramsal örneklemedir. Kuramsal örnekleme tanımına aşağıda yer verilmiştir:

“Teorik örnekleme, çeşitli kategorilerin ortaya çıkmasını ve kategoriler arasındaki ilişkileri tanımlar ve de kategorilerin oluşturulmasına yardımcı olur. Teorik örnekleme karşılaştırmalı metoda dayanır. Karşılaştırmalı metot kullanıldığı sürece; kategorilerin özellikleri tanımlanabilir, kategoriler arasında bağlantılar kurulabilir. Böylece; teoriyi oluşturacak kavramlar tanımlanabilir ve kategoriler inşa edilmiş olur. Araştırmanın amacı; fikirlerin, kavramların, kategorilerin düzenlenmesi ve geliştirilmesine yöneliktir. Teorik örneklem, araştırma yapılan alanın popülasyonu ile ilgili olmayıp, bu anlamda katılımcı sayısını arttırmak araştırmacının amacı değildir. Bu yönüyle teorik örnekleme, nicel araştırmalarda olduğu gibi istatistiksel olmaktan ötedir” (Aktaran Arık ve Arık, 2016, s. 295).

Evreni dünyadaki veya Türkiye’deki tüm akademisyenler olan bu tez çalışmasının araştırma örnekleme, Ankara’da bulunan devlet üniversitelerinin siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinde görev yapan ve kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenler olarak sınırlandırılmıştır. Dünyadaki/Türkiye’deki tüm akademisyenlerle görüşmek ve mülakat gerçekleştirmek mümkün olmadığı ve tez çalışmasının yazarı da Ankara’da ikamet ettiği için yukarıda bahse konu örneklem tercih edilmiştir. Ayrıca hem devlet üniversiteleri ile vakıf üniversitelerinin işleyiş dinamiklerinin farklı olmasından dolayı, hem de araştırmada belirli seviyede bir birörneklik yakalamak adına vakıf üniversiteleri örnekleme dâhil edilmemiştir. Böylece, örnekleme sadece Ankara’daki altı devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler dahil edilmiştir. Bu tez, siyaset bilimi ve kamu yönetimi alanında yazıldığından dolayı da örneklem, Ankara’da bulunan

devlet üniversitelerinin siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinde görev yapan ve kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalışan akademisyenler olarak belirlenmiştir.

Mülakatlar öncesinde, örnekleme dâhil olan toplam 52 akademisyene elektronik posta yoluyla bilgilendirme yapılmış ve kendilerinden randevu talep edilmiştir. 52 akademisyenden 32'si (% 62) randevu talebine olumlu yanıt vermiştir.

Mülakat soruları yazın taraması yapıldıktan sonra tez danışmanının gözetimi altında tez çalışması yazarı tarafından hazırlanmıştır. Görüşme yapılan 32 akademisyenin mülakat sorularına verdiği cevaplar gömülü kuram yardımıyla analiz edilmiştir. Mülakata katılım sağlayan 16 akademisyen ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiş olup kalan 16 akademisyen ise mülakat sorularını yazılı olarak yanıtlamayı tercih ederek yanıtları tez çalışması yazarına elektronik posta aracılığıyla iletmiştir.

Akademisyenlerle mülakat yapılmadan önce kendilerine “Araştırmaya Gönüllü Katılım Formu” imzalatılarak onlardan hem rıza alınmış hem de katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü rahatsızlık hissedecek olurlarsa mülakatı tamamladıklarını belirterek cevaplama işini yarıda bırakabilecekleri belirtilmiştir. Yalnızca bir akademisyen bir toplantıya yetişmek üzere erken ayrılması gerektiğinden dolayı 15 mülakat sorusundan yedisine cevap verememiştir. Bununla beraber bu akademisyenin cevap verdiği sorular içinden yanıtsız bıraktığı sorularla ilgili veriler, araştırmacı tarafından bulunarak işlenmiştir.

Görüşme sırasında verilen bilgilerin çalışmaya eksiksiz ve doğru şekilde aktarılması amacıyla ses kaydı alınmıştır. Alınan ses kayıtları bizzat çalışmanın yazarı tarafından yazıya dökülmüştür. Mülakatlar veri toplama sürecinde kuramsal doygunluğa ulaşıldığının, yani misil örneklerin tekrarlamaya başladığının görüldüğü noktada sonlandırılmıştır.

2.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ

Mülakatlar, örnekleme dâhil olan akademisyenlerin çoğunluğu (32/52, %62) ile 15 dakika ile 60 dakika arasında değişen bir sürede, kapalı ve açık uçlu ayrıntılı sorular sorularak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde toplamda 488 dakika sesli kayıt alınmıştır. Sesli kayıt dışında da bazı katılımcılar ile kayıt cihazı kapatıldıktan sonra da mülakata devam edilmiştir. Bu kısımlar ise bilgi notlarına kaydedilmiştir. Görüşmeler süresince tutulan bilgi notları da ayrıca araştırma bulgularına dâhil edilmiştir.

Bazı akademisyenler ise zaman ve/veya mekân kısıtları sebebiyle çalışmaya soruları yazılı olarak cevapladıktan sonra araştırmacıya elektronik posta göndermek veya elden vermek suretiyle katılım sağlamıştır. Yazıya aktarılan sesli kayıtlar ile akademisyenler tarafından gönderilen cevaplarla birlikte 112 sayfa mülakat cevabı verisi elde edilmiştir.

Veriler nitel araştırma yönteminde kullanılan veri toplama tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Ekiz (2003), yapılandırılmış görüşme tekniğini şöyle tanımlar:

“araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Buna karşın araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka soruların içerisinde yanıtlamış ise araştırmacı bu soruları sormayabilir.”

Tıpkı Ekiz'in belirttiği gibi, akademisyenlerin mülakatlarında bir sorunun yanıtını diğer soruda verdiği sıkça gözlemlenmiş, analizler yapılırken tüm veri birlikte ele alınarak soruların cevabı ayrıştırılmıştır.

Mülakat verilerine ek olarak, toplum tarafından başarısı kabul görmüş olan ve çoğunlukla sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerden sekizinin anı

kitabı detaylı incelemeye tabi tutulmuştur. Anılar Türkiye İş Bankası Yayınları'nın Nehir Söyleşi dizisinden seçilmiş olup özellikle akademisyenliği meslek olarak seçmiş olan mümkün merteye sosyal bilimci akademisyenler tercih edilmiştir. Aziz Sancar, sosyal bilimler alanında çalışmıyor olsa da, Nobel ödülü alması nedeniyle araştırmaya dahil edilmiştir. Seçilen sekiz adet anı kitabından 2878 sayfa anı araştırmacı tarafından tetkik edilmiştir. Anı kitapları okunan akademisyenler şu kişilerdir: Aziz Sancar, Muazzez İlmiye Çığ, Nermin Abadan Unat, Halil İnalçık, Sina Akşin, İlber Ortaylı, Cevat Geray ve Korkut Boratav.

Mülakatta katılımcılara başarının ne olduğu ve akademisyen başarısını nasıl tanımladıklarından başlayarak, başarılı bir akademisyen olmak için gereken karakteristik özelliklerin yanı sıra eğitimsel ve çevresel özelliklerin neler olduğu sorulmuştur. Yine akademisyenlere, içerisinde başarı için araştırma faaliyetlerinin, konu ve yöntem seçiminin ve belli alanlarda uzmanlaşmanın etkisi olup olmadığı gibi sorular olan toplam on beş soru yöneltilmiştir. Mülakatlarda sorulan sorular tezin sonunda Ek 4'de sunulmuştur.

2. 4. VERİ ANALİZİ

Bu araştırmada gömülü kuram kullanılmasının sebebi, genelde başarı, özelde ise akademisyen başarısı kavramı hakkında net tanımlar bulunmamasıdır. Çünkü başarı göreceli/göreceli bir kavramdır. Kimi akademisyen için iyi bir anne/baba olmak başarı iken, kimisi için de hedeflerine ulaşmak başarıdır. Bazı akademisyenler akademisyen başarısını, makalelerinin uluslararası dergilerde yayımlanması olarak görmekte iken diğer bazı akademisyenler öğreticiliği diğer bir ifade ile öğrencilerine ve topluma sağladıkları katkıyı akademisyen başarısı olarak tanımlamaktadır. Yani bu iki kavram net bir şekilde tanımlanabilecek kavramlar değildir. Yine de asgari müşterek tanımlara ulaşmak mümkündür. Dolayısıyla başarı ve akademisyen başarısı kavramlarına mülakatlarda alınan yanıtların ve anı kitapları içeriğinin analizi sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesi neticesinde göreceli bir netlik kazandırmak amaçlanmıştır. Bununla birlikte bu araştırmanın başarı ve/veya akademisyen başarısı tanımını tüm yer ve zamanlar için geçerli olacak şekilde ortaya koymak gibi bir iddiası

bulunmamaktadır. Çalışma sadece akademisyenlerin, başarı ve akademisyen başarısı algısı üzerinde şekillenmektedir.

Özetleyecek olursak, bu çalışma için toplanan veriler, 32 akademisyenle yüz yüze ve/veya elektronik posta aracılığıyla yapılan mülakatlardan elde edilen ses kaydı, bu kayıtlardan üretilen mülakat cevabı dökümü ve başarısı toplum tarafından kabul görmüş olan akademisyenlerin anılarının analizi ile elde edilmiştir.

Gömülü kuramın üç temel kodlamadan oluştuğunu belirten Ilgar ve Ilgar (2013, s. 211), bu kodlamaların; verilerin analizi ile sürekli tekrar eden kategorilerden oluşan sabit kodlama, kategoriler arasında ilişki kurarak bu kategorileri birleştiren kuramsal kodlama ve kuramsal kodlamanın soyutlaştırılarak kuramın üzerine yapılandığı merkezi kodlama olduğunu ifade etmiştir.

Ayrıca mülakatlar süresince tutulan bilgi notları ile sürecin belgelenmesi, genişletilmesi ve derinleşmesi sağlanmıştır. Strauss ve Corbin, kategorilerin uzanımlarını ortaya koyarken; açık, eksensel ve seçici kodlamayı kullanmıştır (Ilgar ve Ilgar, 2013, s.203).

Açık kodlama Strauss ve Corbin tarafından şöyle tanımlanmaktadır:

“Açık kodlama, verilerin dar kapsamlı incelenmesi sırasında olguların isimlendirilmesi ve kategorize edilmesine ilişkindir. Açık kodlama sırasında veriler parçalara ayrılır, dar kapsamda incelenir, benzerlikleri ve farklılıkları açısından karşılaştırılır ve verilerle yansıtılan olguya ilişkin sorular sorulur. Bunun için öncelikle her bir veri parçasına yönelik (bu bir kelime, satır, cümle ya da paragraf olabilir) ‘bu nedir?’, ‘burada ne oluyor?’, ‘bu neyi temsil etmektedir?’ gibi sorular sorularak söz konusu veri parçasını temsil eden bir isim verilir. Bu işlem etiketleme olarak adlandırılır.” (Aktaran, Gençoğlu, 2014, s. 691-692).

Yukarıda Strauss ve Corbin’in ifade ettiği şekliyle, bu tez çalışmasının “Mülakat Analizleri ve Bulgular” başlıklı üçüncü bölümü ile “Kitap Analizleri ve Bulgular”

başlıklı dördüncü bölümünde açık kodlama kullanılmış; veriler parçalara ayrılarak benzerlik ve farklılıklarına göre veri kategorileri oluşturulmuştur. Diğer bir ifade ile, gömülü kuramda açık kodlama ile başlayan veri analiz süreci, bu çalışmada da aynı şekilde gerçekleştirilmiştir. Açık kodlama sürecindeki etiketleme ise yarı yapılandırılmış görüşme formundaki her bir soruya özel oluşturulmuştur. Akademisyenlerin her bir soruya verdiği yanıtlardan bu yanıtların altında yatan ve/veya bu yanıtların işaret edebileceği anlamlar üzerinde düşünülmüş ve her bir soru için açık kodlama ile farklı kavramsallaştırmalar yapılarak, kavramların özelliklerini ve boyutlarını belirleyen kategoriler ayrıca oluşturulmuştur.

Tez çalışmasının “Genel Değerlendirme ve Sonuç” isimli beşinci bölümünde ise, gömülü kuramın ikinci aşaması olan eksensel kodlama kullanılarak kategoriler arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Wright (2000, s. 36), eksensel kodlamayı şu şekilde tanımlamaktadır:

“Eksensel kodlamada tüm veriler bir eksen üzerine yerleştirilir. Bu yerleştirme sırasında kategoriler arasındaki ilişkiler incelenir. Böylelikle, alt kategorilerin boyutları ve özellikleri ile ilgili bağlantılar kurulur. (Aktaran Özalpman 2010, s. 126).

Yine tez çalışmasının “Genel Değerlendirme ve Sonuç” başlıklı beşinci bölümünde gömülü kuramın son aşaması olan seçici kodlama kullanılarak merkez kategori seçilmiştir. Seçici kodlama ise Strauss ve Corbin tarafından şöyle anlatılmaktadır:

Seçici kodlama, merkez bir kategorinin seçildiği ve diğer kategorilerin sistematik bir şekilde bu kategoriyle ilişkilendirildiği, bu ilişkilerin değerlendirildiği ve kategorilerin daha rafine edilerek geliştirildiği süreçtir. ...Merkez kategorinin belirlenmesi için verilere belli soruların sorulması gereklidir. İncelenen duruma ilişkin ana analitik fikir nedir? Bulgular birkaç cümle ile nasıl kavramsallaştırabilir? Tüm eylem ve etkileşimler neyle ilişkili görünmektedir? (Aktaran Gençöğlü, 693-694).

Tezin mülakat analizleri ve kitap analizleri bölümlerinde bulgular ortaya konulurken, gömülü kuramdan çok faydalanılmıştır. Açık kodlama ile başlanan veri analizinde, kuramın veri parçalarına sorulmasını istediği sorular (bu nedir?, burada ne oluyor?, bu neyi temsil etmektedir?) sorularak, veri parçaları arasındaki benzerlik ve farklılıklar bulunmuş ve bu şekilde veri kategorileri oluşturulmuştur. Bu kategoriler, akademisyenlerle yapılan mülakatlar kapsamında ve görüşme soruları çerçevesinde bir araya toplanmıştır. Yine başarılı olduğuna kuşku duyulmayan akademisyenlerin anılarından veri parçaları çekilirken kuramın sorulmasını istediği sorular sorularak bahse konu görüşme soruları kapsamında kategorileştirme yapılmış; böylelikle gömülü kuramın açık kodlama aşaması tamamlanmıştır. İkinci aşama olan eksensel kodlama ile kategoriler arası ilişki kurulduktan sonra, kuramın üçüncü aşaması olan seçici kodlama ile merkez kategori seçilmiştir. Bu tez çalışmasının merkez kategorisi ‘akademisyen başarısı algısı’ olarak seçilmiştir. Özellikle “Genel Değerlendirme ve Sonuç” kısmında analizin detaylarına yer verilmiştir.

3. BÖLÜM: MÜLAKAT ANALİZLERİ ve BULGULAR

Bu bölümde Ankara’da bulunan altı devlet üniversitesinin (Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi), SBKY bölümlerinde görev yapan akademisyenlerin kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalışan kısmı ile yapılan mülakatların analizlerine yer verilmiştir. Bu üniversitelerde kamu yönetimi/yönetim bilimleri alanında çalışan toplam 52 bilim insanından 32’si (% 62) görüşme talebine olumlu yanıt vererek mülakata katılım sağlamıştır. Bölüm, mülakat bulgularının değerlendirilmesi, akademisyenlerin dile getirdiği eleştiriler ve öneriler ile bitirilmiştir.

3.1. SİZCE BAŞARI NEDİR, AKADEMİSYEN BAŞARISINI NASIL TANIMLARSINIZ?

Mülakat sorularının analizine geçilecek olursa; mülakatın ilk sorusu olan “Sizce başarı nedir, akademisyen başarısını nasıl tanımlarsınız?” sorusuna; 32 akademisyenden 14’ü başarıyı hedefe ulaşmak olarak gördüğünü belirtmiştir. Oransal olarak akademisyenlerin %43,75’i başarı ile hedefe ulaşma kavramlarını, aşağıda belirttikleri gibi, eş tutmuştur.

Başarı, önceden belirlenen hedeflere ulaşmaktır. (Akademisyen no.25)

Umduğumuza ya da hedeflediğimize belirli bir süre sonra erişmeye başarı denebilir. (Akademisyen no.8)

Kendisinden beklenen hedefe ulaşmak başarıdır. Bu başarı, beklenen hedef tabii bireyin kendisinin koymuş olduğu hedef de olabilir veya kariyerinin/mesleğinin gerektirdiği bir hedef de olabilir. (Akademisyen no.27)

Başarı insanın hedeflediği, amaçladığı, istediği kriterleri yerine getirmesidir. (Akademisyen no.24)

Yukarıda da görüldüğü üzere, kurulan cümleler hemen hemen aynıdır. İstenilen, umulan, önceden belirlenen, amaçlanan ve/veya herhangi bir hedefe ulaşmak, örneğin kariyer sürecinde profesörlüğe ulaşmak ya da performans göstermek, bu 14 akademisyenin gözünde başarı ile eş görülmüştür. Akademisyenler bu hedeflerin içsel (kendisi ile ilgili) ve/veya dışsal (mesleği ile ilgili) hedefler olabileceği gibi, maddi ve/veya manevi hedefler olabileceğini de belirtmiştir.

32 akademisyenden üçü başarıyı kişisel gelişim olarak görmektedir. Oransal olarak akademisyenlerin %9,38 başarıyı; kişisel gelişimde kaydedilen bir aşama, kendini gerçekleştirme ve kendini geliştirme olarak tanımlamaktadır. Yine 32 akademisyenden üç akademisyenin başarı tanımı çeşitlilik göstermektedir. Bu akademisyenler; sonsuz bilme isteği, takdir edilme ve mutluluk kelimeleri ile başarıyı aynı olarak tanımlamıştır.

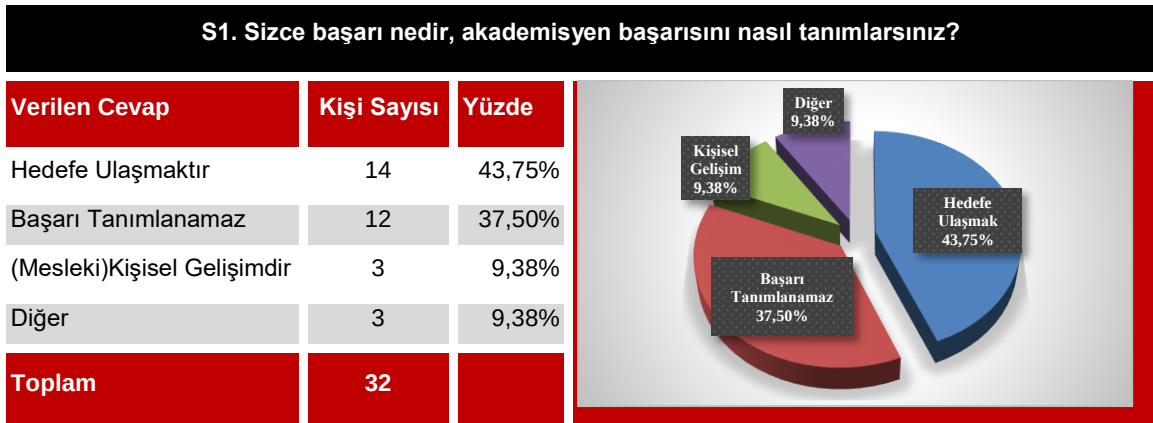
32 akademisyenden 12'si ise başarıyı tanımlamaktan kaçınmıştır. Oransal olarak akademisyenlerin %37,50'si başarının döneme ve koşullara göre değişeceği, öznel olması, herkese göre farklılaşması, tanımlanmasının zor olması, göreliliği gibi nedenlerle başarı tanımı yapmamıştır. Başarı tanımı yapmaktan kaçınan akademisyen cevapları şöyledir:

Yanıtsız bir soru. Başarı çok sübjektif bir şey. (Akademisyen no.11)

Başarı tanımı kişiden kişiye göre değişir. (Akademisyen no.17)

Çok öznel bir soru. (Akademisyen no.31)

Başarı da çok göreliliği bir şey. Belki siz o göreliliği görmeye çalışıyorsunuz... (Akademisyen no.10)



Tablo 8. Akademisyenlerin Başarı Algısı

Yine birinci sorunun içinde yer alan, “Akademisyen başarısının ne olduğu” sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında; başarı tanımı yapmış olup olmamasına bakılmaksızın 32 akademisyenden 15’i akademisyen başarısının/akademisyenliğin ikili tanıma tabi olduğunu belirtmiştir. Bu ikili tanıma yapan akademisyenler; akademisyenliğin bir yarısının araştırmacılık, diğer yarısının ise öğreticilik/eğitimselcilik/hocalık/ders verme olduğu konusunda hemfikirdir. Diğer bir deyişle, oransal olarak akademisyenlerin %46,88’i akademisyenliğin iki boyutu bulunduğunu ve bu boyutların araştırmacılık ve öğreticilikten meydana geldiğini belirtmiştir. Sadece idari görevde bulunan bir akademisyen, akademisyenliğin idarecilik, öğreticilik ve araştırmacılık olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir. Akademisyenler bu görüşlerini şu şekillerde dile getirmişlerdir:

Akademisyen başarısı ise, bilimsel araştırma, yayın, eğitim ve topluma örnek olma gibi bileşenlerin tümünde belirli bir standardı yakalamaktır.
(Akademisyen no.8)

Akademisyen başarısına, ...birkaç boyutta bakmak gerekiyor: Bir araştırma boyutu, iki ders anlatma boyutu olarak. ...Öğrencilere gerçekten dersleri hakkıyla verebilmek olarak ben başarıyı addediyorum. Mesela not anlamında değil ama öğrencilere o alanı

anlatmak akademisyen için bir başarı kriteridir. ...bir diğer konuda akademisyenin doğal olarak alana literatüre katkı yapması bağlamında araştırmalar yaparak ...başarı sağlaması bu da akademik yayın ...yapması diye söylüyorum kısaca. (Akademisyen no.14)

Akademisyenin başarısı da dersler ve yayınlar olmak üzere iki kategoride gerçekleşmektedir. Akademisyen verdiği derslerde öğrencilere ulaşabilmeli ve yaptığı yayınlarda da alanındaki diğer çalışmalarda yer bulabilmelidir. (Akademisyen no.9)

Yukarıda birkaç cümle ile örneği verilen, akademisyenliği ikili bir tanıma tabi tutan akademisyenlere göre; iyi bir öğretici olan akademisyen, öğrencilerinin hayatına katkıda bulunur, onların hayatını değiştirir, öğrencilerinin hayatında bir etki/iz bırakır. Lisans, yüksek lisans ve doktora derslerini eksiksiz verir. Öğrencilerini çok iyi yetiştirir. Bilgiyi öğrencilerine aktarırken onların ihtiyaçlarına ve güncel konulara göre, yeni teknikleri kullanarak ve layıkıyla ders verir. Bir öğretici olarak ders verirken öğrencilere hem alanı anlatır, hem de öğrencilerle iyi ilişkiler kurarak onların sosyal hayata uyum sağlamalarını kolaylaştırır. Öğrencilerinin hem ilmi hem ahlaki gelişimlerine katkıda bulunur. Donanımını öğrencilerine aktarırken onlara çeşitli beceriler de kazandırır. Öğretici akademisyen ayrıca teatral kabiliyetlere sahip olan, ses ve tonlamayı doğru kullanan akademisyendir. Öğretici bir akademisyenin en önemli başarısı, yetiştirdiği öğrencilerinin başarısıdır.

Akademisyenliği ikili tanıma tabi tutan akademisyenlerden biri, iyi bir öğretici olan akademisyeni, çiçek bahçesi olan bir bahçıvana benzetmiştir. Çiçekleri sevmeyen bir bahçıvan iyi bir bahçıvan olmayacağı gibi, öğrencileri sevmeyen bir kişinin de iyi bir öğretici ve dolayısıyla iyi bir akademisyen olamayacağını belirtmiştir.

Söz konusu akademisyenlerin iyi bir araştırmacı olan akademisyen tanımı ise şöyledir; bilimsel alan yazınına hâkim olup bilimsel araştırmalar yürüten ve bilimsel bilgi üreterek özgün yayınlar yapan akademisyen iyi bir araştırmacıdır. Araştırmacı akademisyenler bilimsel konferanslara katılım sağlayan, bilimsel

camiadan oluşan geniş bir ilişki ağına sahip olan, kendisini geliştiren ve bilgiyi paylaşan akademisyenlerdir. Araştırmacı akademisyenlerin yaratıcılığı ve hayal gücü yüksek olmalıdır. Araştırmacı akademisyenler, yaptıkları projeler ve çalışmalar sayesinde topluma katkı veren ve toplumu yönlendiren akademisyenlerdir.

32 akademisyenden yedisi akademisyen başarısını, sadece akademisyenliğin araştırma boyutu ile eş tutmuştur.

Akademisyenlikte başarı aynı şekilde kişinin kendini geliştirmesi, bunun sonucunda nitelikli yayınlar üretmesi, alanında özgün ürünler ortaya koymasıdır. (Akademisyen no.20)

Nitelikli bilimsel yayınlar, akademisyen başarısını gösterir. (Akademisyen no.19)

Bilimsel araştırma yürütebilmek ve araştırma sonucunda yeni bilgi üretebilmek, bu bilgiyi yayımlayabilmek... (Akademisyen no.12)

Akademisyen başarısının sağlanabilmesi için, kendi alanında araştırmalar yapıp bilime katkı sağlayan çalışan akademisyen olunması gerekmektedir. Yayın, proje, araştırma yapmadan sadece ders vererek geçirilen bir dönem, bana göre bir akademisyen için başarısız bir dönemdir. (Akademisyen no.15)

Araştırma başarısı yayın yapmaktır yada araştırma konularının sonuçlarını yayımlamaktır. (Akademisyen no.16)

Bu akademisyenlere göre, bilimsel araştırmaları sonucunda kaliteli, özgün ve nitelikli yayınlar yapan ve topluma örnek olmak hususunda belirli bir standardı yakalayan araştırmacı akademisyenler başarılıdır. Akademisyen başarısını, akademisyenliğin sadece araştırma boyutu ile eş tutan akademisyenlerin oranı %21,88'dir.

Araştırmacı akademisyenler, çalışma alanlarına hâkim olmalı ve entelektüel donanımları ile unvan ve tanınırlık elde etmelidir. Öğrenme çabası içinde bilginin eleştirel değerlendirmesini yaparak toplumsal süreçlerle ilişkilendiren araştırmacı akademisyenler, üretken ve ürettiği bilgiyi toplumu dönüştürmekte kullanan akademisyenler olmalıdır. Yaptığı projeler sonucunda evrensel kabul gören çıktıları üreterek kalıcı olup bilime ve insanlığa katkıda bulunan araştırmacı bilim insanları ayrıca çalışmaları ile sürekli kendilerini geliştirerek bilgiyi toplumsallaştırmalıdır.

Akademisyen başarısının, akademik kriterlerin tamamlanması olduğunu belirten, 32 akademisyenden beş akademisyen ise bu akademik ölçütlerin dar anlamda akademisyen başarısını tanımlayabileceğini ve bazı unvanların elde edilmesinin eksik bir akademisyen başarısı tanımı olduğunu, akademik camia içerisinde yükselmek istedikleri için “zorunda kalarak”, “zorunluluk olarak” akademik ölçütleri tamamladıklarını ifade etmiştir. Akademisyen başarısını, akademik ölçütlerin tamamlanması olduğunu belirten akademisyenlerin oranı %15,63’tür. Aşağıda akademisyen başarısını akademik kriterlerin tamamlanması olarak gören akademisyenlerin sözlerine yer verilmiştir:

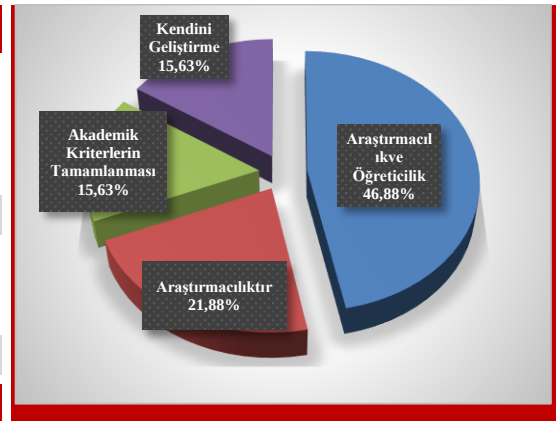
(Akademisyen başarısını) belirlenen kriterler ve aşamalarla ilgili onları tek tek geçtikçe geçtikçe bir sonrakine ulaşma süreci diye görüyorum ben. (Akademisyen no.30)

Bir akademisyen için başarı, kariyeriyle alakalı en üst kadroya (Prof. Dr.) kadar layıkıyla yükselmesidir. Bunun dışında daha yüksek hedefleri olanlar için (Dekanlık, rektörlük, bürokratik veyahut siyasi mevkiler) bu hedefleri yakalamaları da başarıdır. Çünkü bu mevkilere liyakat esaslı gelebilenler gerçekten başarılı akademisyenler olacaklardır. (Akademisyen no.15)

32 akademisyenden beş akademisyen ise akademisyen başarısını kendini geliştirme olarak tanımlamıştır.

S1a. Sizce başarı nedir, akademisyen başarısını nasıl tanımlarsınız?

Verilen Cevap	Kişi Sayısı	Yüzde
İkili tanımlıdır. (Araştırmacılık ve Öğreticilik)	15	46,88%
Araştırmacılıktır	7	21,88%
Akademik Kriterlerin Tamamlanmasıdır	5	15,63%
Kendini Geliştirmedir	5	15,63%
Toplam	32	



Tablo 9. Akademisyenlerin, Akademisyen Başarısı Algısı

3.2. AKADEMİSYEN BAŞARISI BİREYSEL MİDİR, YOKSA EĞER AKADEMİSYEN BİR GRUBUN PARÇASI İSE, AİT OLUNAN GRUP DÜZEYİNDE Mİ DEĞERLENDİRİLMELİDİR?

Mülakatın ikinci sorusu olan “Akademisyen başarısı bireysel midir, yoksa eğer akademisyen bir grubun parçası ise, ait olunan grup düzeyinde mi değerlendirilmelidir?” sorusuna; 32 akademisyenden 25’i akademisyen başarısının hem bireysel hem de grup düzeyinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

İkisini beraber yapmak lazım. ...Şimdi ikisinin de farklı farklı artıları eksileri var. Bireysel bazda olanı biraz daha nokta atışı tanımlanabilir. Ölçülebilir fiilidir. Ama neticede akademisyenlik bir community içerisinde yapılan bir topluluk içerisinde yapılan bir şeydir. Bir grup/küme faaliyetidir aslında. (Akademisyen no.25)

Bireysel yönü de var grup şeklinde değerlendirilen yönü de var. (Akademisyen no.23)

Akademisyenlik... tabii ki komunitaryan bir iştir yani ben dağa taşa mı konuşacağım? (Akademisyen no.1)

Akademisyenliği hem bireysel hem de bir grup faaliyeti olarak algılayan ve yukarıda birkaç cümlesi örnek verilen bu akademisyenlerin oranı %78,13'tür.

Akademisyenliği hem bireysel hem grup düzeyinde bir faaliyet olarak algılayan akademisyenler; akademisyen başarısının bireysel olarak başladığını ve takım çalışması ile daha verimli hale geldiğini ve insanların grup halinde yükselip yine grup halinde alçalabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca bireysel başarının örgüt iklimi, çalışma arkadaşları, fiziki koşullar vd. çevresel etkenlerden etkilenebileceğini, akademisyenin öğrenci ile çalışabilen, ona yön ve destek veren, beraber makale yayımlayan ve topluma katkı sağlayan biri olması gerektiğini dile getirmişlerdir.

“Akademisyen başarısının hem bireysel hem grupsal değerlendirmesi yapılmalı” diyen 25 akademisyenden 14’ü akademisyen başarısında bireysel başarının ağır bastığını vurgulamıştır. Oransal olarak akademisyenlerin %53,84’ü akademisyen başarısının diğerleri üzerinde (öğrenci, akademik camia, toplum) belirli bir etki bırakmak olduğunu, performansa bağlı olduğunu, manevi tatmin, zeka, içsel çaba, motivasyon gibi farklı müşevvikler ve yeri geldiğinde uykusuz kalmayı gerektirdiğini belirtmişlerdir. Bu grup aynı zamanda Türkiye özelinde ve günün şartları ile bakıldığında başarı ölçütlerinin bireysel olarak kurgulanması, yine terfi mekanizmasının bireysel olması, akademik teşvik gibi mekanizmalarda sonuç ve değerlendirmenin bireysel düzeyde yapılması gibi sebeplerle kamu yönetimi alanı için akademisyen başarısının bireysel olduğunu vurgulamıştır. Aşağıda akademisyenlerin düşüncelerine yer verilmiştir:

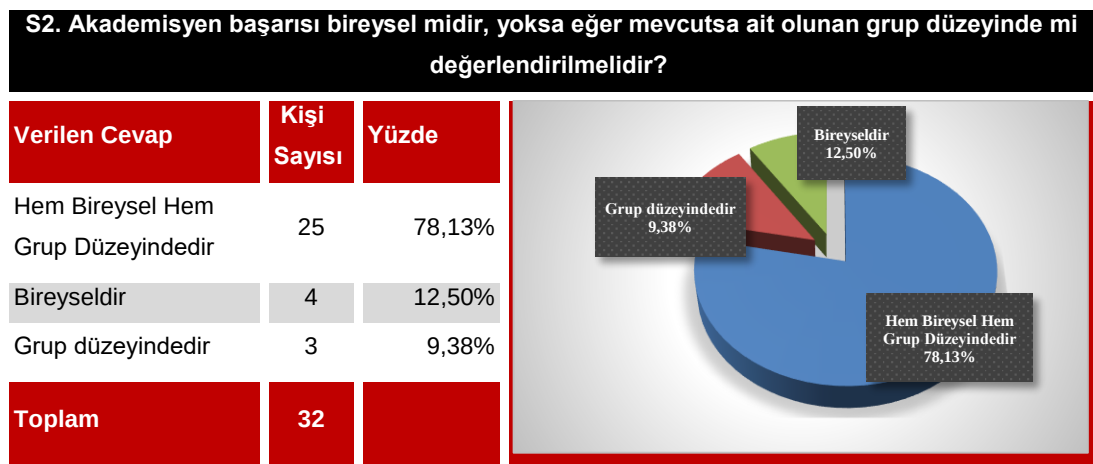
Bizim iş çok solo bir iş, akademisyenlik işi, yani bireysel olarak gayret etmeden, emek harcamadan, uykusuz kalmadan ne bileyim bir şeyleri dert edinmeden yapmak zor...(Akademisyen no.16)

Başarı kesinlikle bireyseldir. Ancak öğrenme süreci ve etkileşiminde grup çok önemli. Üstelik akademisyenler grup çalışmalarına yatkınlıkları ölçüsünde daha başarılı oluyorlar. Ortak yayın ve

araştırma yapabilme kapasitesi çok önemli bir şey. Ancak sonuç ve değerlendirme kesinlikle bireysel. Hiçbir zaman bir kurumla ya da araştırma grubuyla anılmazsınız. (Akademisyen no.8)

Bence çok büyük oranda bireyseldir. Akademide grup çalışmaları da olmakta ancak bunlar daha az sayıda gerçekleşmektedir. (Akademisyen no.9)

Akademisyenlerin dördü, akademisyen başarısının sadece bireysel olduğunu belirtirken 3 akademisyen ise akademisyen başarısının sadece grup düzeyinde değerlendirilebilir bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile oransal olarak mülakata katılım sağlayan akademisyenlerin %12,5'i akademisyen başarısının sadece bireysel, %9,38'i ise akademisyen başarısının sadece ait olunan grup düzeyinde olduğunu belirtmiştir. Akademisyen başarısını sadece ait olunan zümre içerisinde değerlendiren akademisyenler; bilimsel bilgi birikiminin başkalarının ürettikleri üzerine inşa edildiğini, akademisyenlerin işbirliği süreci ve işbirliği ağları sayesinde çıktı ürettiklerini ifade etmiş, bir akademisyen ise grup içerisindeki karşılaştırmalı/görelî akademisyen başarısının daha anlamlı olabileceğini belirtmiştir.



Tablo 10. Akademisyen Başarısı Bireysel mi Grupsal mı?

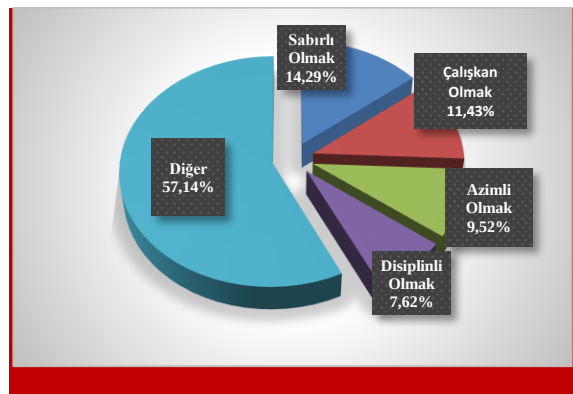
3.3. BAŞARILI BİR AKADEMİSYEN OLMAK İÇİN GEREKLİ KARAKTER ÖZELLİKLERİNİN NELER OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORSUNUZ?

Çalışmanın üçüncü sorusu olan, “Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli karakter özelliklerinin neler olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusunun yanıtı olarak akademisyenler çeşitli nitelikler sıralamıştır. Bu karakter özelliklerinden en çok tekrarlananlar; sabırlı olmak (15 kez), çalışkan olmak (12 kez), azimli olmak (10 kez), disiplinli olmak (8 kez), ahlaklı olmak, yazmayı sevmek, kararlılık ve iletişime açıklıktır (5'er kez).

Ayrıca başarılı akademisyenlerin; liyakat sahibi (5 kez), alçakgönüllü (4 kez), akademisyenliği severek yapan (4 kez), okumayı seven (3 kez), takım çalışmasına yatkın olan (2 kez), zeki (2 kez), planlı (2 kez), açık fikirli (2 kez), eleştiriye açık (2 kez), hoşgörülü (2 kez), özgüveni yüksek (2 kez), önyargısız (2 kez), kendini geliştiren (2 kez), sorumluluk bilinci olan (1 kez), adil (1 kez), dengeli (1 kez), milli ve manevi değerlere sahip (1 kez), topluma faydalı olan (1 kez), iyi bir insan (1 kez) oldukları da mülakatlara katılan akademisyenler tarafından ifade edilmiştir.

S3. Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli karakter özelliklerinin neler olduğunu düşünüyorsunuz? (Çoklu Cevap)

Verilen Cevap	Tekrar Sayısı	Yüzde
Sabırlı Olmak	15	14,29%
Çalışkan Olmak	12	11,43%
Azimli Olmak	10	9,52%
Disiplinli Olmak	8	7,62%
Diğer	60	57,14%
Toplam	105	



Tablo 11. Başarılı Akademisyenlerin Karakteristik Özellikleri

3.4. BAŞARILI BİR AKADEMİSYEN OLMAK İÇİN GEREKLİ, EĞİTİMLE İLGİLİ ÖZELLİKLERİN NELER OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORSUNUZ?

Mülakatın dördüncü sorusu olan; “Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli, eğitimle ilgili özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtların analizine gömülü kuramı uygulama amaçlı açık kodlama ile başlanıp veriler parçalara ayrıldığında, benzerlikler apaçık ortaya çıkmış ve kategoriler kendiliğinden oluşmuştur. Bu kategoriler şunlardır: İyi bir eğitim, yükseköğretim düzeni, yurtdışı eğitim, yabancı dil bilgisi, çevresel etmenler, yöntem bilgisi, kişisel gelişim ve usta-çırak ilişkisi...

Araştırmaya katılan 32 akademisyenden 16’sı, başarılı bir akademisyenin kaliteli/iyi bir eğitime sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Oransal olarak akademisyenlerin %50’si söz konusu iyi (dolgun, güçlü, sağlam, donanımlı) eğitim ile başarılı bir akademisyenin lisans, yüksek lisans ve doktora süreçleri başta olmak üzere tüm hayatı boyunca almış olduğu resmi eğitimin kaliteli olması gerektiğini belirtmiştir. Başarılı bir akademisyenin iyi okullardan mezun, evrensel düzeyde bilgi veren en iyi üniversitelerde eğitim almış ve alanı ile ilgili olan temel bilgiye/alt yapıya sahip olup klasik/temel yazarları okumuş olması önemli görülmüştür. Bu düşünceler şu şekilde ifade edilmiştir:

İyi/sağlam eğitim alması lazım. (Akademisyen no.25)

...Eğer kişi Türkiye’de bir akademisyense bence öncelikli olarak iyi bir Türk eğitim sisteminden mezun olarak o liyakat kademelerini atlamalıdır. (Akademisyen no.29)

Alanı ile ilgili en donanımlı eğitimi alacak. Mesela kamu yönetimi ise benim alanım, kamu yönetimindeki iyi okullardan mezun olmuş olmam lazım. (Akademisyen no.22)

Evrensel düzeyde bilgi üreten bir üniversiteden mezun olmak. (Akademisyen no.28)

Araştırmaya katılan 32 akademisyenden dördü başarılı bir akademisyen olmanın yükseköğretim düzeninin kuruluşu ve gelişimi ile doğrudan bağlantısı bulunduğunu ifade etmiştir. Oransal olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin %12,5'i olması gereken yükseköğretim sistemini; ezberci değil sentezci, özgür düşünceye açık, evrensel ve çağdaş bir eğitim sistemi olarak tanımlamıştır. Bunu şu şekilde ifade etmişlerdir:

Eleştirel ve analitik düşünme becerisini kazandıran, araştırma olanaklarını geliştiren bir sistem...(Akademisyen no.13)

Özgür düşünceye açık ol(an), yabancı literatür kadar yerli literatürün de yeterli düzeyde okutul(duğu) bir sistem. (Akademisyen no.20)

Araştırmaya katılan 32 akademisyenden dördü ise yurt dışında alınacak eğitimi, başarılı bir akademisyenin olmazsa olmazı olarak görmektedir. Oransal olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin %12,5'i yurt dışı eğitim deneyimi olan akademisyenlerin Türkiye'de mevcut bulunan çerçevenin/düşünüş tarzının dışına çıkarak görme ve düşünme imkânı bulması sayesinde daha başarılı olduğunu ve/veya olabileceğini belirtmiştir. Bu anlamda değişim programları ile uluslararası kurumlarla akademik işbirlikleri yapmanın önemini vurgulamışlardır:

Yurt dışına gidip yurtdışında kamu yönetimi alanında iyi okullarda eğitim alman filan (gerekir)... (Akademisyen no.22)

...ondan sonra yurt dışına gidip okuyacak (Akademisyen no.1)

Araştırmacının ufkunu geliştirebileceği... özellikle yurt-dışı deneyimi, değişim programları, farklı kurumlarla işbirlikleri vs. (çok önemli.) (Akademisyen no.2)

Mülakata katılım sağlayan 32 akademisyenden beşi akademisyen başarısı için yabancı dil bilgisinin gerekli olduğunu ifade etmiştir. Konu hakkında akademisyenler aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır;

Yabancı dil eğitiminin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Gerisi kişisel olarak geliştirilebilir. (Akademisyen no.17)

...Akademisyenin başarısının ardındaki teknik özellikleri sorarsan çok iyi derecede bir İngilizce. 100 üzerinden 90 üstü olmalı. (Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı) KPDS var ya. Ya da TOEFL'dan çok iyi bir skor. (Akademisyen no.27)

İleri derecede yabancı dil eğitimi, yalnızca Batı dilleri değil coğrafyanın gerektirdiği dilleri kapsayan çok-dilli bir sistem, içermeli. (Akademisyen no.2)

Oransal olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin %15,63'ü ileri derecede yabancı dil bilmenin hem alan yazınına olan hâkimiyeti geliştirmesi, hem de alanın uluslararası düzeyde takibini sağlaması nedeniyle önemli olduğunu, sadece İngilizce değil, araştırılacak alanın gerektirdiği lisan bilgisinin de önemini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan 32 akademisyenden üçü akademisyen başarısında eğitim ile ilgili özellikleri sıralarken çevresel etmenlerin de önemini vurgulamıştır. Oransal olarak akademisyenlerin %9,38'i iyi bir kütüphaneye, fiziksel şartlara, kaliteli bir çalışma ortamına, kaynak, alt yapı ve iyi hocalara sahip olan eğitim kurumlarının akademisyen başarısını artıracığı görüşündedir.

32 akademisyenden 11'i yöntem bilgisinin başarılı bir akademisyen olmak için gerekli eğitim özellikleri arasında olduğunu ifade etmiştir. Bu durumu şu şekilde ifade etmişlerdir;

(Eğitim içerisinde) araştırma teknikleri de ayrıntılı olarak verilmeli(dir). (Akademisyen no.4)

...Araştırma yöntemleriyle ve yayın yapma süreciyle ilgili alt yapı oluşturmalı(dir). (Akademisyen no.12)

Önemli olan, metot eğitiminin alınması gerektiği kanaatindeyim. Metodoloji olmadan bir akademisyenin araştırma yapmasının, kendisini geliştirmesinin imkânsız olduğunu düşünüyorum. (Akademisyen no.14)

Hatta bir söz var çok seviyorum ben onu; iyi bir kuramsal eğitim kadar veya iyi bir teori kadar pratik hiçbir şey yoktur. Bu önemli. (Akademisyen no.25)

Akademisyenlerin %34,38'i analiz yapma yeteneğinin, iyi bir yöntem bilgisinin, araştırma tekniklerine hâkim olunmasının ve yöntembilim eğitiminin artırılmasının akademisyenlerin başarı düzeyini artıracak görüşündedir. Yöntem bilgisi sayesinde akademisyenlerin daha nitelikli araştırmalar, projeler ve yayınlar yapabileceğini belirtmişlerdir.

Bununla birlikte kuram bilgisinin önemini vurgulayan akademisyenlerden üçü Türkiye'de uygulama ayağının eksik kaldığını, iyi bir kuram bilgisinin tamamlayıcısının, iyi bir uygulama deneyimi olacağını söylemiştir.

Mülakata katılım sağlayan 32 akademisyenden 12'si ise akademisyen başarısında kişisel gelişimin önemini vurgulamıştır:

(Akademisyen) meslekte kaldığı süre içerisinde sürekli kendini yenileyecek şekilde kendisini eğitmelidir. (Akademisyen no.23)

...kendisi zorlayan kendisi çeşitlendiren daha çok kendi arayışını takip eden bir öğrenme süreci asli olarak. ...kişinin kendisi asıl farkı yaratandır. Ortak şartlarda farklı nitelikteki insanların ortaya çıktığına baktığınızda orada farkı yaratan kişinin kendisi olduğu için gerekli olan şart asli olarak kişinin kendi koyduğu hedefe ulaşma mücadelesidir diye düşünüyorum. (Akademisyen no.31)

Oransal olarak akademisyenlerin %37,5'i eğitim konusunda çitanın akademisyenin bizzat kendisi tarafından belirlendiğini, akademisyenin sürekli olarak kendini yenileyerek güncel tutması gerektiğini, akademisyenin kendi alanı

dışında olan alanlar hakkında da bilgi sahibi olması gerektiğini ifade etmiştir. Özgün, farklı ve disiplinler arası çalışmalar yapan, yaşadığı ülkeyi iyi tanıyan, alan yazının takibini yapan, yenilikçi ve sürekli gelişim çabası içerisinde olan akademisyenlerin daha başarılı olabileceğini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan 32 akademisyenden dördü, akademisyenler arasındaki usta-çırak ilişkisini başarılı bir akademisyen olmak için gerekli eğitimle ilgili özellikler arasında gördüğünü belirtmiştir.

Dünya çapında düşünüp üretebilen akademisyenlerin yanında yetişmek (gereklidir). (Akademisyen no.5)

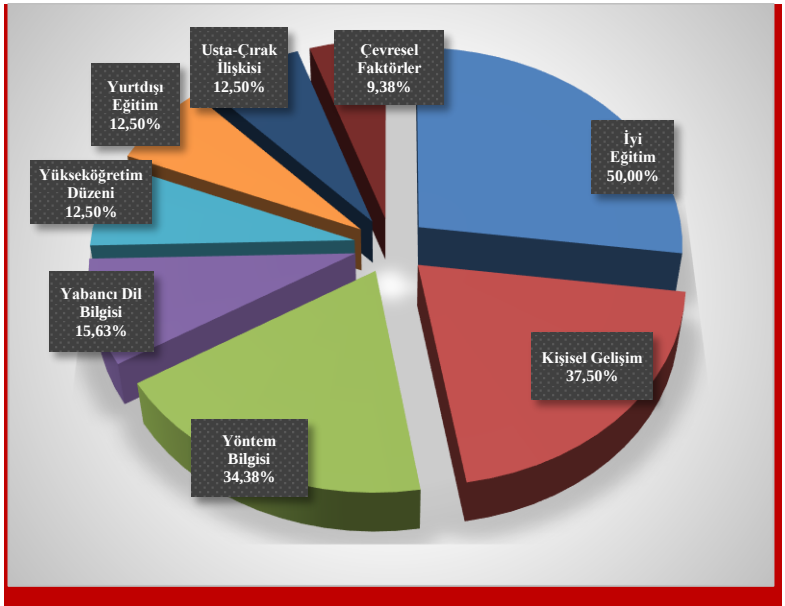
...Alanında başarılı sayılan akademisyenlerle bilgi ve tecrübe alışverişi (gereklidir). (Akademisyen no.12)

...Bunlar biraz da usta/çırak ilişkisi ile öğrenilen ... o bölümdeki ve networkündeki diğer hocalarla nasıl bir akademisyen olunur, öğretmen olunur bunun iyisi nasıl olunur en çok görerek, çırağı olarak daha iyi birisinin, öğrenilebilir. (Akademisyen no.26)

Yukarıdaki cümlelerle ifade edilen ve usta-çırak ilişkisini önemli gören akademisyenlerin oranı %12,5'dir. Akademisyenler özetle, iyi bir akademisyenin yanında yetişmenin, onun bilgi ve tecrübesini paylaşmanın kişiyi daha iyi/başarılı bir akademisyen yapabileceğini; benzer şekilde kötü akademisyenin de kötü çırak/akademisyen yetiştireceğini belirtmiştir.

S4. Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli eğitimle ilgili özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz? (Çoklu Cevap)

Verilen Cevap	Cevap Sayısı	Yüzde
İyi Bir Eğitim	16	50,00%
(Mesleki) Kişisel Gelişim	12	37,50%
Yöntem Bilgisi	11	34,38%
Yabancı Dil Bilgisi	5	15,63%
Yükseköğretim Düzeni	4	12,50%
Yurtdışı Eğitim	4	12,50%
Usta-Çırak İlişkisi	4	12,50%
Çevresel Etmenler	3	9,38%



Tablo 12. Başarılı Akademisyenlerin Eğitim Özellikleri

3.5. BAŞARILI BİR AKADEMİSYEN OLMAK İÇİN GEREKLİ ÇEVRESEL ÖZELLİKLERİN NELER OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORSUNUZ?

Mülakatın beşinci sorusu olan; “Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli çevresel özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna; 32 akademisyenden 22’si “çalışma ortamı” yanıtını vermiştir. Akademisyenler çalışma ortamını aşağıdaki şekilde tanımlamıştır:

Huzurlu mutlu. Daha doğrusu huzurlu bir ortam yoksa eş, dost, arkadaş, bölüm başkanı veya mesai arkadaşı olarak huzurlu bir ortam yoksa gelmek istemezsiniz. (Akademisyen no.30)

Özgür bir çalışma ortamı, uyumlu çalışma arkadaşları, belli dönemlerde yapılan akademik paylaşım toplantıları (olmalıdır). (Akademisyen no.17)

Özgür bir ortam olması gerekir. (Akademisyen no.29)

Destekleyici, dayanışmacı bir çevre olması lazım. Tabii ki yarışma, rekabet filan olacak ama bu çok öldürücü ve negatif rekabeti cesaretlendirici (olmamalıdır) ya da ödüllendirici bir çevre olmaması lazım. Huzurlu ... paylaşmayı seven, dayanışmacı, çeşitliliğe, çoğulculuğa saygılı bir ortam, özgür bir ortam daha fazla destek verir. (Akademisyen no.25)

Oransal olarak akademisyenlerin % 68,75'i çalışma ortamının; destekleyici, motive edici, özgürlükçü ("Üniversite özgürlüğünü barındıran akademik özgürlük ve fikir özgürlüğünü içeren bilimsel özgürlük birlikte olmalıdır. Bir akademisyen istediği konuyu istediği kişilerle istediği zaman çalışabilmelidir. Çeşitliliğe saygı gösterilmelidir."), huzurlu ("Ayakların geri geri gitmediği, sabahları sevilerek gelinen, çatışmanın olmadığı bir akademi ortamı") ve ödüllendirici ("Olumsuz/öldürücü rekabet değil olumlu/yapıcı rekabet olmalıdır.") olması gerektiğini ifade etmiştir.

Bununla birlikte, kurumsallaşmış ve başarı-odaklı bir örgüt kültürüne sahip ("Üniversiteler ideolojik misyondan uzak durmalıdır."), yenilikleri destekleyen, kolektif çalışmaya uygun, birlik içinde, eleştirel düşünceye açık, kaliteli, adil yöneticilere sahip ve adaletle yönetilen bir üniversite/bölüm ile tam anlamıyla bir üniversite iklimi/ortamı oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir.

32 akademisyenden 16'sı ise akademisyen başarısına etki eden bir diğer önemli çevresel etmenin iş/çalışma arkadaşları olduğuna vurgu yapmıştır. Oransal olarak mülakat yapılan akademisyenlerin % 50'si çalışma arkadaşlarının iyi olmasının mutluluğu ve performansı artırarak başarı getireceğini belirtmiştir.

Mülakata katılan akademisyenlere göre, çalışma arkadaşları nitelikli, iş bitirici, insani ilişkileri kuvvetli, ortak araştırmalar yapılabilen, takım çalışmasına yatkın, ilgili, bilgili, gelişmelerden haberdar, uyumlu, dayanışmacı, motive edici, birbirini destekleyen, ideolojik ve politik kamplaşmadan uzak duran, akademik çalışmaları

konuşan, tartışan, paylaşan, benzer ahlaki ve ilmi kaygıları taşıyan, olumlu kişiler olmalıdır.

Araştırmaya katılan yalnızca bir akademisyen çalışma arkadaşlarının önemsiz olduğunu çünkü zaten akademisyenliğin bireysel bir iş olduğunu vurgulamıştır.

Araştırmada yer alan 32 akademisyenden dokuzu çevresel etmenlerin içinde maddi olanakların önemli bir payı olduğunu bildirmiştir. Oransal olarak akademisyenlerin % 28,13'ü Türk akademisyeninin en önemli açmazının finansal sıkıntı olduğunu, üniversitelerin fon sağlama kapasitelerinin, araştırma, konferans ve proje teşviklerinin büyük önemi bulunduğunu belirtmiştir. Akademisyenlerin bu konudaki ifadeleri şöyledir:

Üniversitenin yayın ve proje anlamında destekleyici olması gerekiyor.
(Akademisyen no.4)

...yani altyapıda sağlanan yurtdışıysa yurtdışı, kongreyse kongre, maddi destekler veya bir araştırma yapacaksan ayrılan kaynaklar, paralar, ... bu konularda üniversitenin bütün kolaylığı sağlaması (gereklidir). (Akademisyen no.11)

...kaynak sıkıntısının olmaması gerekmektedir. (Akademisyen no.6)

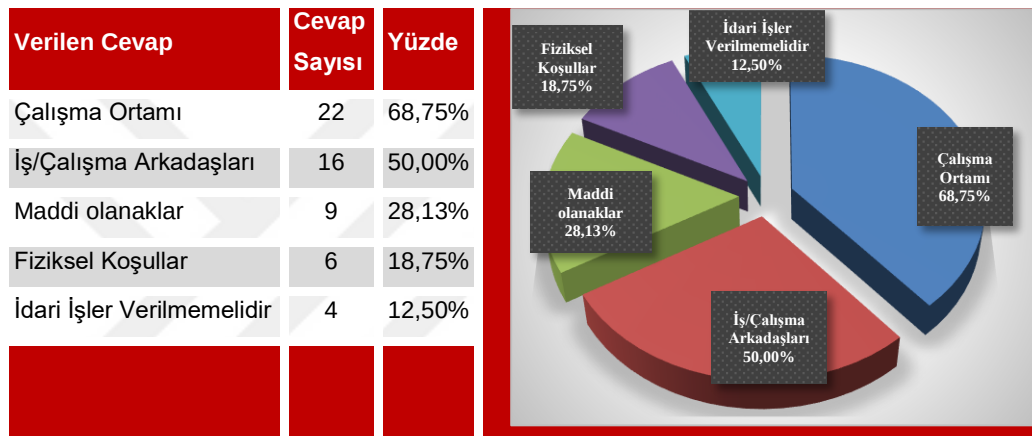
Üniversitenin fon sağlayabilmesi; imkânları, araştırma teşvikleri, bu bilimsel araştırmaları teşvik birimleri vardır üniversitelerin oralarda yeterince fon varsa şanslı bir üniversite şanslı bir akademisyen o üniversitede olduğu için. (Akademisyen no.27)

Çalışmaya katılan 32 akademisyenden altısı başarılı bir akademisyen olmak için gerekli çevresel özelliklerden birinin de uygun fiziksel koşullar olduğunu belirtmiştir. Oransal olarak akademisyenlerin %18,75'i üniversitenin sahip olduğu iyi bir kütüphanenin, elektronik ya da fiziki olarak bilimsel yayınlara ulaşabilmenin, bölümde akademisyene tek kişilik bir oda verilmesinin, odanın iyi döşenmiş olması ile bilgisayar ve yazıcı gibi ekipmanlarla donatılmasının akademisyen

başarısı için gerekli fiziksel koşullar olduğunu, ancak bunların yeterli olmadığını söylemiştir.

Son olarak 32 akademisyenden dördü akademisyenlere akademik görevler dışında idari işler verilmemesi gerektiğini, idari işlerin idari personele yaptırılması gerektiğini belirtmiştir.

S5. Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli çevresel (Üniversite, Bölüm, Çalışma arkadaşları, vb.) özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz? (Çoklu Cevap)



Tablo 13. Akademisyen Başarısına Etki Eden Çevresel Etmenler

3.6. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA ARAŞTIRMA FAALİYETLERİNİN (MAKALE, KİTAP YAZIMI, ATIF ALMA, KONFERANSTA SUNUM, VB.) ETKİSİ VAR MIDIR?

Mülakatın altıncı sorusu olan; “Akademisyen başarısında araştırma faaliyetlerinin (makale, kitap yazımı, atıf alma, konferansta sunum, vb.) etkisi var mıdır?” sorusuna; araştırmaya katılan 32 akademisyenden 31’i “Evet etkilidir” cevabını vermiştir.

Oransal olarak akademisyenlerin % 96,88’i yazılan makale ve kitapların, sunulan bildirilerin, düzenlenen toplantıların akademisyenin verimliliğini artıracaklarını, bu

faaliyetlerin akademisyenlerin zihnini canlı tutacağını ifade etmiştir. Yazabilmek için okuyup araştırmanın gerekli olduğunu bildiren akademisyenler, bu suretle akademisyenin kendini sürekli güncelleyeceğini söylemiştir. Akademisyenlerin konu hakkındaki ifadeleri şöyledir:

Bu işin özü araştırmadır, hazine/define avcılığı gibidir bu. Bir define avcısı gibi bakacaksınız meseleye araştırmayı yaparken. Aynı bazen define avcısı ne yapar kazar kazar canı sıkılır defineyi bulduğunu zanneder, olmadığını görür hayal kırıklığına uğrar fakat aynı istekle devam eder. İşin sonu yoktur define avcısı hiçbir zaman defineyi bulamaz. Biz de define avcısı gibiyiz ama kazmaya devam edeceğiz. (Akademisyen no.32)

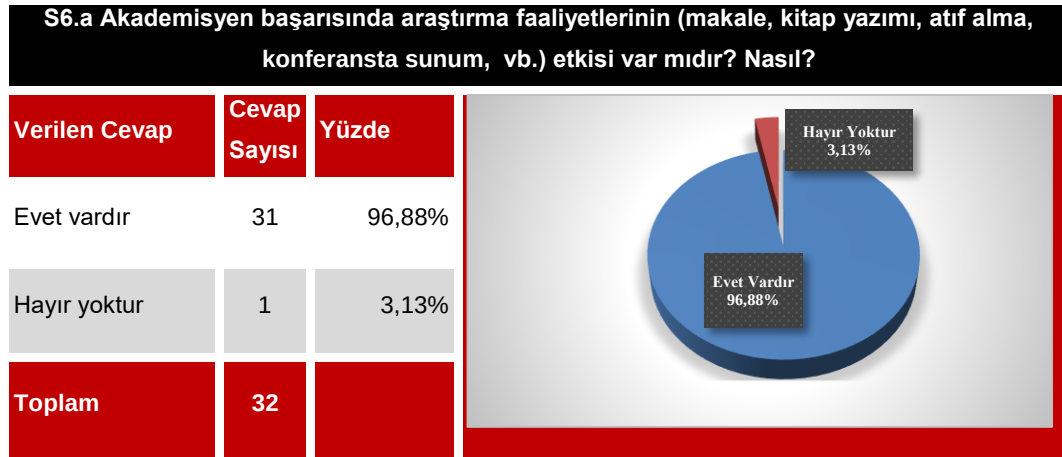
Tanınırlık arttıkça, etrafın beklentisi artıyor, beklenti arttıkça daha çok çalışıyorsunuz. (Akademisyen no.8)

Bir akademisyenin yazdığı makale atıf almıyorsa nasıl başarılı sayılabilir ki? O zaman akademisyen bu makaleyi neden yazmış olsun? Kendisi için olmadığına göre, atıf önemli. (Akademisyen no.9)

Ayrıca araştırma faaliyetlerinde bulunan akademisyenlerin, tanınırlığının artacağını, her ne kadar doçentlik kriterleri için makale yazımı ön plana çıkarılsa da, bir akademisyenin yıllar sonra da anılacağı büyük eserinin kitapları olduğunu ifade etmişlerdir.

Bununla birlikte, konferanslarda sunum yapmanın hem bir sosyalleşme aracı olma hem de yeni araştırmalar için yeni fikirler vererek ilişki ağı kurma gibi faydaları bulunduğunu belirtmişlerdir. Bahse konu araştırma faaliyetlerinin akademisyenlikte yükselme kriterleri olması nedeniyle tartışmasız olarak akademisyen başarısına etkisi bulunduğunu belirtilirken yalnızca bir akademisyen bu faaliyetler ile akademisyen başarısı arasında hiçbir ilişki bulunmadığını söylemiştir.

Akademisyen başarısında araştırma faaliyetlerinin etkisi bulunduğunu belirten 31 akademisyen arasından yedisi YÖK'ün kurduğu Akademik Teşvik Ödeneği⁹ sisteminin ve akademisyenlikteki yükselme kriterlerinin tamamen ticarileştiğini belirterek bu durumu eleştirmiştir.



Tablo 14. Akademisyen Başarısında Araştırma Faaliyetlerinin Etkisi

Akademisyenler, örneğin doçentlik kriterlerinde İngilizce makale yazımının ön plana çıkarıldığını, hatta Türkçe makale yazımına nazaran İngilizce makalelere üç kat fazla puan verildiğini, böylelikle yurt içindeki akademisyenlerin pek çoğunun İngilizce yayın takip etmemesi ile birlikte yurt içinde bu bilgiden faydalanamadan yurt dışına bilgi servis edildiğini ifade etmiştir.

Yine ulusal konferanslara ödeme yapılmaması sebebiyle sanki ulusal olanın kötü olduğu gibi bir algı oluşturulduğunu belirten akademisyenler, söz konusu teşvik ve yükselme kriterlerinin bireysel başarıyı daha da ön plana çıkararak toplumsal fayda ve kamu yararını geri plana ittiğini, bir kişinin makalelerin sayısal olarak çok olmasının “o kişi başarılı akademisyendir” demek olmadığını, nicelikten ziyade

⁹ Akademik Teşvik Ödeneği'nin tanımı, 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun ek 4 üncü maddesinde (Ek: 5/11/2014-6564/2 md.) şu şekilde yapılmıştır: “Her bir takvim yılı için, bir önceki yıl, bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırılan proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent ile çalışmalarına yapılan atıflar, bilim kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda tebliğ sunma ve almış olduğu akademik ödüller esas alınarak öğretim elemanları için yüz puan üzerinden yıllık akademik teşvik puanı hesaplanır.”

niteliğin ön plana çıkarılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Oransal olarak akademisyenlerin % 22,58'i Akademik Teşvik Sistemi'nin ve akademisyenlikteki yükselme kriterlerinin anlatılan bu sebeplerden dolayı değiştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Bununla birlikte akademisyen başarısında araştırma faaliyetlerinin etkisi bulunduğunu ifade eden 31 akademisyenden altısı atıf almanın önemine değinmeden geçmemiştir. Oransal olarak akademisyenlerin %19,35'i akademisyenin yazdıklarını kendisi için yazmadığını, önemli olanın diğer akademisyenlerin çalışmalarına ışık tutmak ve onları etkilemek olduğunu, ne kadar çok atıf aldıysanız o kadar çok okunduğunuzu, atfın bir etki faktörü olması sebebiyle akademisyen başarısının atıflar sayesinde nitel olarak da ölçülebileceğini belirtmiştir.

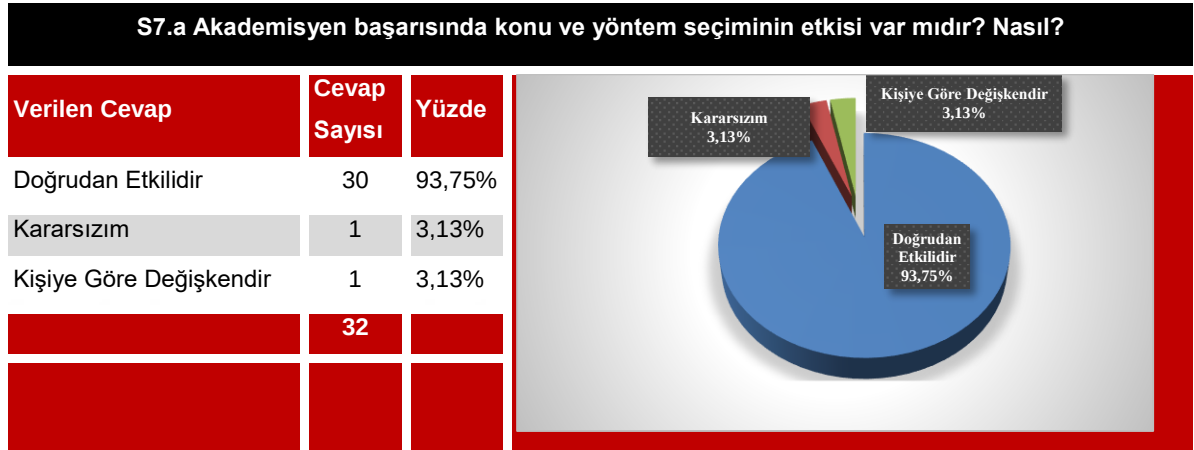


Tablo 15. Akademisyen Başarısında Araştırma Faaliyetlerinin Etkisi-2

3.7. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA KONU VE YÖNTEM SEÇİMİNİN ETKİSİ VAR MIDIR?

Araştırma kapsamında yapılan mülakatın yedinci sorusu olan “Akademisyen başarısında konu ve yöntem seçiminin etkisi var mıdır?” sorusuna, bir akademisyen kararsız olduğunu, bir akademisyen ise etkinin olup olmadığının

kişiyeye göre değışeceeğini belirtmiştir. Kalan 30 akademisyen ise konu ve yöntem seçiminin akademisyen başarısında doğrudan etkili olduğunu söylemiştir. Diğer bir ifade ile oransal olarak akademisyenlerin %93,75'i bu soruya "evet" yanıtını vermiştir.



Tablo 16. Akademisyen Başarısında Konu ve Yöntem Seçiminin Etkisi

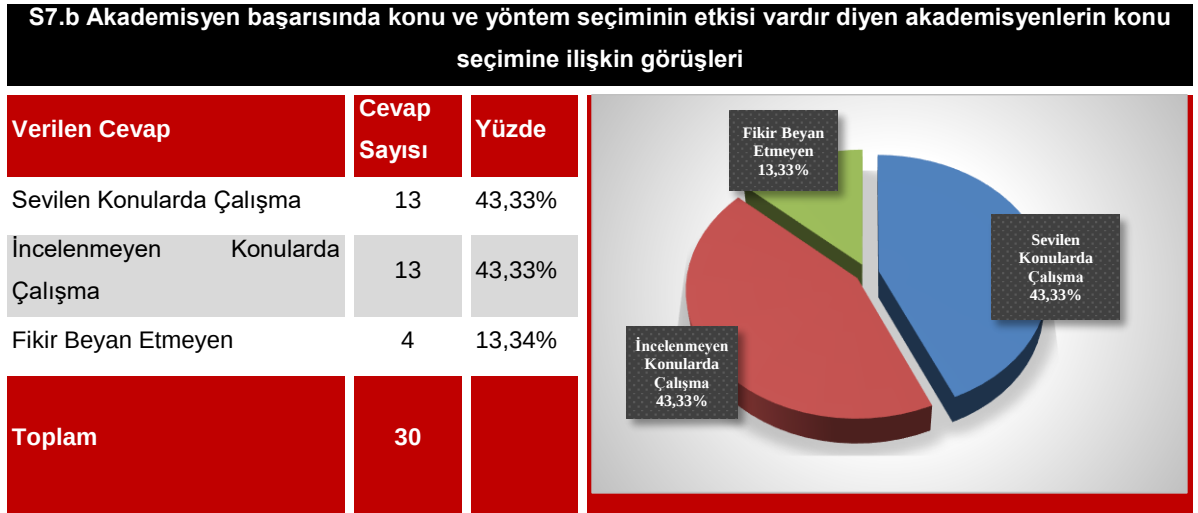
Konu ve yöntem seçiminin akademisyen başarısında etkisi olduğunu belirten 30 akademisyenden 13'ü konu seçiminde sevilen bir konu üzerinde çalışmanın akademisyen başarısını artıracığına inanmaktadır.

Oransal olarak akademisyenlerin %43,33'ü kişisel ilgi alanı olan, akademisyenin alakasını cezbeden, akademisyenin kabiliyeti olan konular üzerinde çalışmasının akademisyen başarısını, yaratıcılığını ve verimliliğini artıracığını belirtmektedir.

Ayrıca söz konusu 30 akademisyenden 13'ü, alan yazınında başkaları tarafından incelenmeyen konular üzerinde çalışmanın önemli olduğunu belirtmiştir. Oransal olarak akademisyenlerin %43,33'ü konu seçiminde, popüler olan ve para kazanmak için çalışılan konuların peşinden gidilmemesi gerektiğini belirtmiştir.

Yine çok işlenen konular yerine -her ne kadar çalışılması riskli olsa da- hiç çalışılmamış ancak popüler olacağı öngörülen/yükselen konular (*emerging issues*) seçilerek alandaki ilk, tekrara kaçmayan, hakkında özgün çalışmalar

yapılabilecek ve akademisyenin sorun olarak gördüğü konuların çalışılması gerektiği ifade edilmiştir.



Tablo 17. Akademisyen Başarısında Konu ve Yöntem Seçiminin Etkisi-2

Ayrıca akademisyenler başkalarının çalışmasını aktaran olarak değil de konuların sorgulayıcı bir zihinle seçilerek çalışılmasının, akademisyen başarısını getireceğini/artıracağını ve az çalışılan konuların kısa dönemde olmasa da uzun dönemde kazandıracağını belirtmiştir.

Akademisyen başarısında konu ve yöntem seçiminin birlikte etkili olduğunu düşünen 30 akademisyenden 16'sı yöntem seçimi hakkında hiçbir fikir beyan etmezken, ikisi ise konu seçimi hakkında hiçbir fikir beyan etmemiştir. Buradan kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun yöntem seçiminin önemli olduğunu düşündüğü ancak yöntem çeşitlerini mülakatta ifade etmediği anlaşılmaktadır.

Yöntem hakkında fikir beyan eden 14 akademisyen ise, "yöntem uzun soluklu bakmayı gerektirir", "yöntem nasıl araştırma yapılacağını gösterir", "yöntem seçimi kabiliyetlere göre yapılmalıdır", "akademisyen yöntem bilmiyorsa akademik camia içinde kendine yer bulamaz", "nicel yöntemlerle yapılan çalışmaların yayımlanma olasılığı daha yüksektir", "akademide nicel yöntem bilen

akademisyen sayısı azdır” ve “bütün yöntemleri bilerek yöntem seçimi önemlidir” demiştir.

3.8. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA ÖĞRETİCİLİĞİN (DERS VE KONFERANS VERME, VB.) ETKİSİ VAR MIDIR?

Mülakatın sekizinci sorusu olan “Akademisyen başarısında öğreticiliğin (ders ve konferans verme, vb.) etkisi var mıdır?” sorusuna, 32 akademisyenden dördü, akademisyen başarısında öğreticiliğin etkisinin bulunmadığını, bir akademisyen ise konu hakkında herhangi bir fikrinin olmadığını beyan etmiştir. Kalan 27 akademisyen ise, öğreticiliğin akademisyen başarısında olmazsa olmaz olduğunu dile getirmiştir. Akademisyenlerin konu hakkındaki düşünceleri şöyledir:

Bir şeyi öğrenmenin en iyi yolu onu öğretmektir. ...Bir konuda ders vermek istiyorsanız anlattığınızın altı katını bilmek zorundasınız. Öğrenciye bir veriyorsan sen altı bilmek zorundasın. Bir kitap öneriyorsan sen en az o konuda altı kitap okumak durumundasın. Bu iyi bir hocanın backgroundudur. (Akademisyen no.27)

...İnsan ancak bildiğini iyi anlatabiliyor veya anlattığını iyi öğrenebiliyor...(Akademisyen no.26)

Bir konuyu öğrenmek istiyorsanız öğreteceksiniz. İşin temeli budur. Dövüş sporlarında da böyledir. Bir usta gelir karşınıza hareketleri gösterir ileriki aşamalarda der ki, ben sana öğretmiştim sen de yeni gelenlere göster der. ...Öğrenmek istiyorsanız öğreteceksiniz. Bir dersi 100-200 kere anlatabilirsiniz 1000 kere anlatabilirsiniz ama her anlattığınızda yeni şeyler öğrenirsiniz. (Akademisyen no.32)

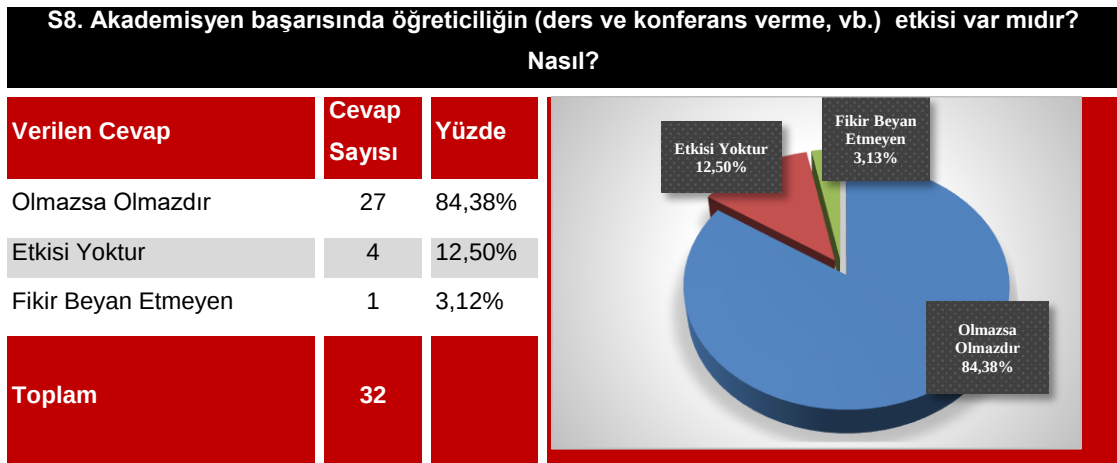
Oransal olarak akademisyenlerin %84,38'i akademisyenin anlatırken öğrendiğini, öğrenmenin ön koşulunun öğretmek olduğunu, derslerin akademisyenin kendisini test etme alanı olduğunu, öğreticiliğin öğrenmeyi kolaylaştırarak kalıcı olmasını sağladığını, ders verirken ders öncesinde akademisyen tarafından yapılan

hazırlığın akademisyeni bilgi sahibi yaparak güncel tuttuğunu ve çeşitli alanlarda ders vermenin akademisyenin uzmanlık alanını da geliştirdiğini ifade etmişlerdir.

Ayrıca akademisyenler; iyi öğreticilerin genellikle iyi birer araştırmacı da olduğunu, ders verirken bilgiyi paylaşmanın motive edici olduğunu, akademisyenin ancak öğretirken neleri bilmediğini fark edebileceğini belirtmiştir.

Bununla birlikte pek çok orijinal araştırma fikrinin de ders anlatırken ortaya çıktığını, öğreticiliğin pekiştirici, derinleştirici ve akademisyen başarısından ayrılmayan önemli bir etmen olduğunu ifade eden akademisyenler; eleştirel, kaliteli, merak eden, çalışkan, ilgili ve bilgili öğrencilerin de öğreticiliğin önemli bir gereği olduğunu vurgulamıştır.

Yine çalışmaya katılan akademisyenler, konferanslarda sunum yapmanın; yeni çalışma alanlarının keşfi, iletişim becerilerinin geliştirilmesi, herkesin anlayabileceği ortak bir dil kullanabilme/yaratabilme becerisi, güncel konuların takibi, alandaki tanınırlığın ve etkinin artması, aynı zamanda keşfedilen bilginin toplumla paylaşılması gibi faydaları göz önün alındığında akademisyen başarısı adına önem arz ettiğini ifade etmişlerdir.



Tablo 18. Akademisyen Başarısında Öğreticiliğin Etkisi

3.9. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA KURUMA VE ÜLKEYE FAYDA SAĞLAMANNIN ETKİSİ VAR MIDIR?

Mülakatın dokuzuncu sorusu olan; “Akademisyen başarısında kuruma ve ülkeye fayda sağlamanın etkisi var mıdır?” sorusuna 32 akademisyenden dördü, kuruma ve ülkeye fayda sağlamanın akademisyen başarısına hiçbir etkisinin olmadığını belirtmiş; ikisi ise soruyu yanıtsız bırakmıştır. Bir akademisyen ise kişiye göre sorunun cevabının değişebileceğini belirtmiştir.

Bir akademisyen sırf bilim için bilim yapılabileceğini ya da akademisyenin kurumuna aidiyet duyabileceğini ve/veya ülkesinin yerini dünya ülkeleri arasında daha üst sıralara taşımayı amaç edinebileceğini ifade etmiştir.

Kalan 25 akademisyen ise kuruma ve ülkeye katkı sağlamanın akademisyen başarısını doğrudan etkilediğini söylemiştir. Oransal olarak bu rakam, %78,13'e tekabül etmektedir. Akademisyen bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

Tabii kuruma katkı sağlama durumundasın. O noktada çok bireysel düşünmemek lazım, benim çıkardığım yayın Hacettepe'nin hanesine kaydediliyor tabi, benim yaptığım çalışmalar yine üniversitenin hanesine kaydediliyor...(Akademisyen no.23)

Bunu vatandaşlık görevinin akademiye yansıması olarak da düşünebilirsin...(Akademisyen no.26)

Akademisyenin kurumuna bir fayda sağlamak gibi bir derdi mutlaka var, ülkeye fayda sağlamak işte bilgi üretimi vs ile olabiliyor bir yandan da yetiştirdiğin öğrenci ile oluyor...(Akademisyen no.10)

Evet. Kuruma etkisi mutlaka olacak çünkü yazdığınız her makalenin altına, tebliğin altına kendi üniversitemizin adını yazmazsak teşvik görmüyoruz. (Akademisyen no.30)

Akademisyenin ürettiği pozitif çıktı ülkenin büyüme ve kalkınmasında pozitif rol oynama potansiyeline sahiptir. (Akademisyen no.6)

Akademisyen başarısında kuruma ve ÷lkeye fayda sağlamanın rol÷ olduğunu dñş÷nen 25 akademisyenden 11'i, söz konusu etkiyi şu şekilde özetlemektedir: Başarılı akademisyenler kurumlarının/üniversitelerinin başarısını artırmaktadır. Başarılı üniversiteler başarılı öğrenciler yetiştirmektedir. Başarılı öğrenciler ise toplum ve ÷lke başarısını yükseltmektedir.

Bu durumun tersten okunması da mümkündür: Başarılı ÷lkelerin başarılı öğrenciler yetiştiren başarılı kurumları vardır. Yine başarılı kurumlar başarılı akademisyenlerden oluşmaktadır. Başarılı kurumların/itibarlı üniversitelerin bu itibarından akademisyenler de yararlanmaktadır. Örneğin; yabancı akademisyenlerin çeşitli programlarla gelmeyi tercih edeceği üniversiteler başarılı üniversitelerdir. Akademisyenler de bu şekilde farklı kültürleri tanıma ve kendilerini geliştirme fırsatı yakalayabilmektedir. Yine uluslararası konferanslarda saygın kurumlardan katılım önem arz etmektedir. Bu model aşağıda şekil 7'de "Başarı Döngüsü" ile ifade edilmiştir.

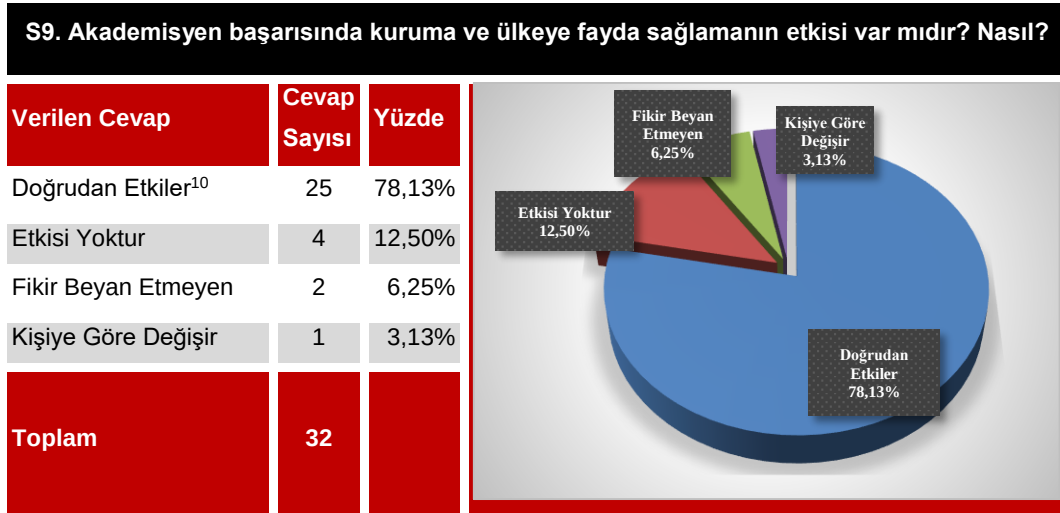


Şekil 9. Başarı Döngüsü

Akademisyen başarısında kuruma ve ülkeye fayda sağlamanın etkisi olduğunu belirten diğer akademisyenler bu etkiyi; akademisyenleri motive edici, kuram ve uygulama arasındaki kopukluğu giderici, uzun vadeli bir süreç ve bir çeşit vatandaşlık görevi olarak nitelendirmektedir. Hatta akademisyenin kuruma getirdiği fonlar ile sosyal etkisi yüksek araştırmalar yaparak tanınırlığı ve başarıyı artırabileceği ifade edilmiştir.

İki akademisyen ise, kamu yönetimini de içinde barındıran sosyal bilimler için olmasa bile fen bilimlerinde kuruma ve ülkeye fayda sağlamanın daha anlamlı olduğu kanaatindedir. Akademisyenler gerek üniversite-sanayi işbirliği ve teknokent/teknopark çalışmaları ile gerekse yeni buluşlar ve patentler ile bu ilişkinin daha ölçülebilir hale geldiğini vurgulamaktadır. Hatta bu buluşlar ile faydanın bir üst seviyede insanlığa da yarar sağlamak şeklinde algılanması gerektiğini belirtmektedirler.

Son olarak, iki akademisyen özellikle para kazanma amaçlı proje ve ticari amaçlı çalışmalardan uzak durulması gerektiği ve asıl meselenin iyi yetiştirilen öğrenciler ile topluma sağlanacak fayda olduğu üzerinde durmuştur.



Tablo 19. Akademisyen Başarısında Kuruma ve Ülkeye Fayda Sağlamanın Etkisi

¹⁰ Kuruma ve ülkeye fayda sağlamak akademisyen başarısını güdülemektedir.

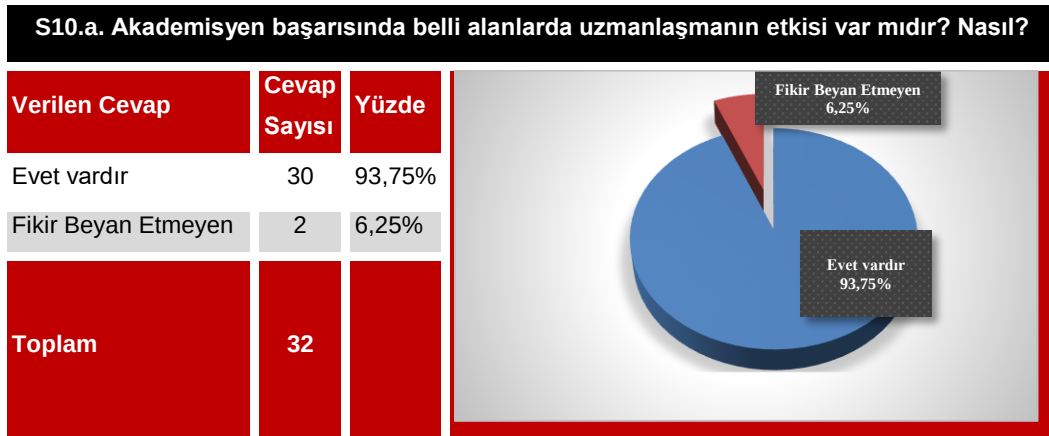
3.10. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA BELLİ ALANLARDA UZMANLAŞMANIN ETKİSİ VAR MIDIR?

Mülakatın onuncu sorusu olan; “Akademisyen başarısında belli alanlarda uzmanlaşmanın etkisi var mıdır?” sorusuna 32 akademisyenden 30’u “evet” der iken iki akademisyen soruyu yanıtsız bırakmıştır. Uzmanlaşmanın akademisyen başarısında etkisi olduğunu düşünen 30 akademisyenden 15’i, uzmanlaşma ve genel düzeyde bilgiye sahip olma arasında bir denge olması gerektiğini beyan etmiştir. Uzmanlaşma ve genel bilginin bir arada olması gerektiğini düşünen akademisyen ifadeleri şöyledir:

Uzmanlık da generalistlik de olacak. Uzmanlık profesyonel anlamda sahip olmamız gereken şey fakat genel bir akademisyen kimliği için de generalist olmak ayrıca gerekir. (Akademisyen no.32)

Uzmanlaşma önemli olmakla birlikte diğer alanlardan kopmamak daha öncelikli olmalı. (Akademisyen no.18)

Evet, lazım bir derinlik, uzmanlık ama bu çok da ayrıntıya girmemeli biraz geneltcilik de lazım. Denge diyelim. (Akademisyen no.16)

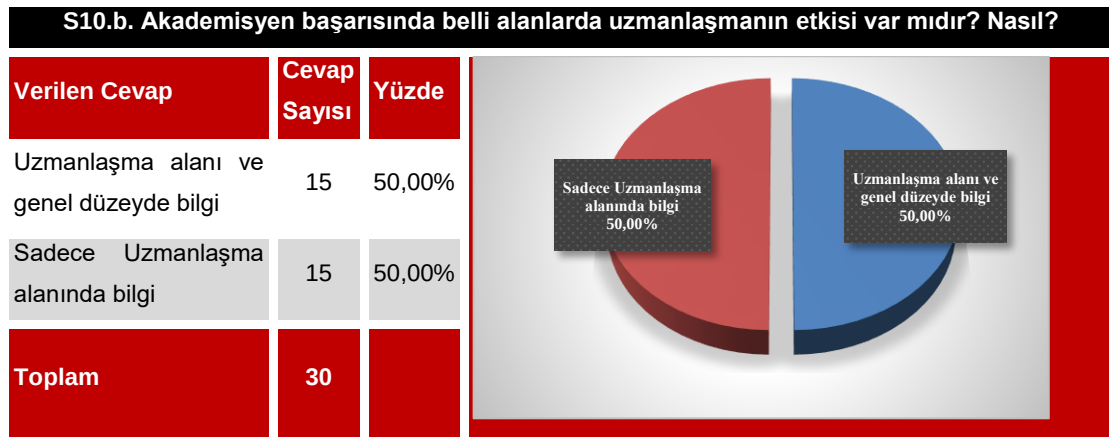


Tablo 20. Akademisyen Başarısında Uzmanlaşma Etkisi

Bununla birlikte; oransal olarak, 30 akademisyenden %50'si belirli ölçülerde uzmanlaşmanın şart olduğunu ancak aynı zamanda uzmanlaşılacak alanı çevreleyen alanların da bilinmesi gerektiğini söylemiştir. Bir akademisyenin farklı disiplin ve kaynaklardan da beslenmesinin önemli olduğunu belirten akademisyenler, aşırı uzmanlaşmanın yoğun bir iş bölümüne sebep olması nedeniyle bilim alanlarının küçük küçük parçalara bölünmesinin, dağılma anlamına geldiğini, bu sakıncanın önüne ise ancak farklı alanları bilerek bütünlük sağlandığında geçilebileceğini ifade etmiştir. Yirmi birinci Yüzyıl itibariyle uzmanlaşmanın önemli olduğunu ancak başka alanların akademisyene mukayese imkânı tanıdığını ve diğer konulardan aşılama yapılarak çapraz düşünüldüğünde başarının artacağını, bir alanda uzmanlaşma; derinleşme anlamı taşısa bile mikro uzmanlığın genel resimden kopukluğa neden olabileceğini belirtmişlerdir.

30 akademisyenden kalan 15'i ise sadece uzmanlaşmanın önemi üzerinde durmuştur. Oransal olarak akademisyenlerin % 50'si uzmanlaşmanın sağlandığı ölçüde başarının artacağını ve günümüzde her konuya hâkim olmanın mümkün olmadığını söylemiştir.

Ulusal ve uluslararası konferansların da artık belli bir konu-odaklı yapıldığını ve bu durumda uzmanlaşmanın da şart olduğunu, dar alana odaklanmanın akademisyen tanınırlığını artıracak olduğunu, çalıştığınız alanda akla ilk sizin isminiz geldiğinde konuşmacı, davetli ya da yazar olarak size başvurulacağını, aynı zamanda bir akademisyenin uzmanlaşma ile birlikte zaman, enerji ve kaynak kullanımında verimlilik sağlayabileceğini, daha fazla yayın yapıp konferansa katılabileceğini ve böylece kendini o alanda ispatlayabileceğini söylemişlerdir.



Tablo 21. Akademisyen Başarısında Uzmanlaşma Etkisi-2

Ayrıca, 30 akademisyenden sekizi (% 26,66) ise her şeyden anlayan bir akademisyenin hiçbir şeyden anlamayan bir akademisyen ile eş olduğunu, kendi konusunu bilmeden başka konularda yazan, “bir arkadaşına bakıp çıkacaktım”, “ne iş olsa yaparım, ne makale olsa yazarım”, “üç-beş makale oradan üç-beş makale de buradan yazayım”, “güneşin altındaki her şey hakkında bilgi sahibi olayım”, “daldan dala atlayayım” düşüncesinde olan akademisyenlere akademik camia tarafından pek olumlu gözle bakılmadığını ifade etmiştir.

3.11. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA YURT İÇİ VE YURT DIŞI AKADEMİK AĞLARA AKTİF ÜYE OLMANIN ETKİSİ VAR MIDIR?

Mülakatın on birinci sorusu olan, “Akademisyen başarısında yurt içi ve yurt dışı akademik ağlara aktif üye olmanın etkisi var mıdır?” sorusuna yanıt olarak 32 akademisyenden ikisi bu sorunun yanıtını bilmediğini belirtmiş, iki akademisyen ise soruyu yanıtsız bırakmıştır. Kalan 28 akademisyen ise yurt içi veya yurt dışı akademik ağlara üye olmanın akademisyen başarısını olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir.

Bir akademisyen bu konuyu “durgun su metaforu ile açıklayarak; “durgun suda kalırsan kirlenirsin bozulursun, dışarıda bir sürü ırmak var, onlarla beslenmeli ve tazelenmelisin” demiş, diğer bir akademisyen ise bu durumu “bir elin nesi var çok kafanın fikri var” diyerek ifade etmiştir.

Oransal olarak akademisyenlerin %87,5'i akademik ağların kişilerin bakış açısını geliştirdiğini, farklı çalışma biçim ve yöntemlerini ağlar sayesinde gördüklerini, yurt içi ya da yurt dışı ağlara katılımın kendilerine çeşitli projelerde ortaklık ve yayın imkânı sağladığını belirtmiştir. Konu hakkında akademisyenlerin ifadeleri şöyledir:

...bu sayede gelişmeler yakından takip edilir. (Akademisyen no.3)

...Akademik ortaklıklar bu şekilde doğar ve elde edilen tanınırlığın da yayın ihtimalini artırdığı söylenebilir. (Akademisyen no.5)

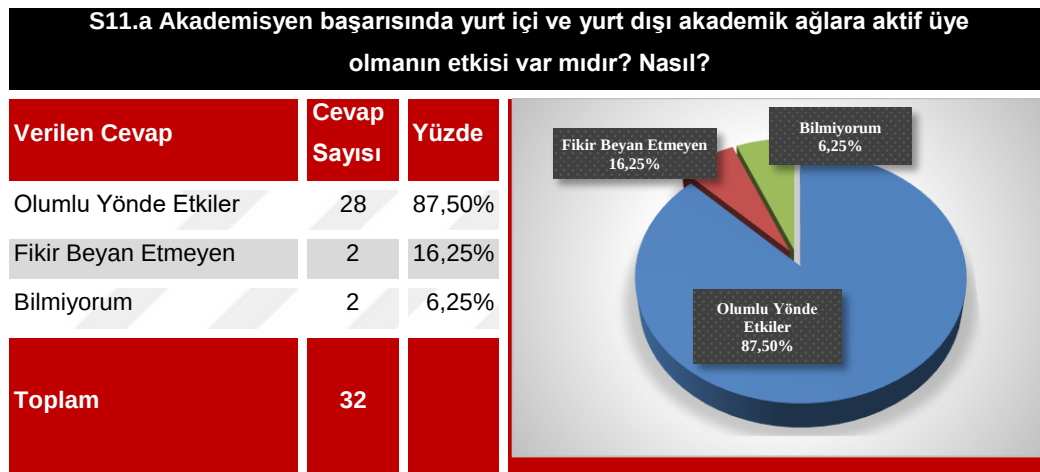
...Biz nerede konferans var diye araştırmıyoruz bize geliyor. Nasıl geliyor işte iyi kötü bir ağlara tabi olmuşuz maillerimiz bir yerlere yerleşmiş vs. şurada şu konferans var burada bu var diye geliyor mutlaka. Bazen de kim hangi alanda çalışıyor iyi kötü Türkiye'de herkes birbirini tanır gibi oldu, ona göre şunu beraber çalışalım bunu beraber yapalım şu kitapta sizin de bölümünüz olsun gibi teklifler yapabilmenin yolu da bu ağlara mutlaka dâhil olmaktan geçiyor. (Akademisyen no.30)

Bu tip ağlara aktif üye olmak, akademisyenin güncel meseleleri takip etmesini ve yeni iş birlikleri yapmasını kolaylaştıracaktır. (Akademisyen no.7)

Akademi bir network işi... Taraf olduğunuz ağlar size aidiyet sağlıyor her şeyden önce. Akademide ağlardan özerk iş yapıyorsanız ancak ve ancak çok çok iyi olursanız isim yapabilirsiniz. Bir ağa üye olmak çarpan etkisi yapabilir. (Akademisyen no.2)

Ayrıca akademisyenler, akademik ağlara katılımın işbirliğini artırdığını, zenginleştirici ve geliştirici olduğunu, hem çaba harcamadan elektronik posta aracılığı ile yeni konferanslardan ve projelerden haberdar olduklarını, hem de dünya ölçeğindeki yenilikleri, gelişme ve eğilimleri takip edebildiklerini ifade etmişlerdir. Yine konferansa katılan ve aynı alanda çalışan diğer akademisyenleri

ve onların çalışmalarını tanıma fırsatı bulduklarını, ağlar aracılığı ile istedikleri yere seyahat ederek kaynaklara kolayca ulaşabildiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte bazı akademisyenler yurt içi ve yurt dışı akademik ağlara katılım hususunda dengeli olunması gerektiğini belirtirken, bazı akademisyenler ise akademik ağlara katılımın ve özellikle devamlılığın yorucu olduğunu, vakit ayırmak gerektiğini, işbirliği ağlarının kurulması ve sürdürülmesinin maliyetli olduğunu, pek çok ağa katılımın üyelik aidatı ödemeyi gerektirdiğini ifade etmiştir. Ayrıca akademisyenler özellikle yurtdışı akademik ağlara üye olunması gereği ve bu ağlarda söz sahibi olunması ve ağ üzerinde etki sağlanması hususu üzerine vurgu yapmışlardır.



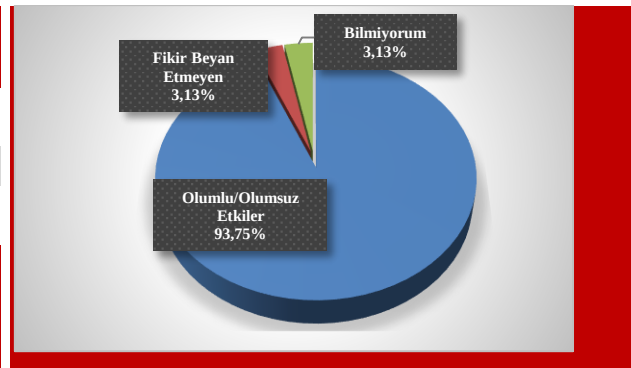
Tablo 22. Akademisyen Başarısında Akademik Ağlara Katılımın Etkisi

3.12. AKADEMİSYEN BAŞARISINDA, İDARİ GÖREVLERDE BULUNMANIN ETKİSİ VAR MIDIR?

Çalışmanın on ikinci sorusu olan; “Akademisyen başarısında idari görevlerde bulunmanın etkisi var mıdır?” sorusuna; bir akademisyen yanıt vermemiş; bir diğeri ise bu sorunun yanıtını bilmediğini belirtmiştir. Kalan 30 akademisyen idari görevlerde bulunmanın olumlu ve/veya olumsuz anlamda akademisyen başarısına etkisi olduğunu söylemiştir.

S12.a. Akademisyen başarısında idari görevlerde (Akademide, Kamuda, Özelde, Sivil Toplumda, Ulusal-Uluslararası Kuruluşlarda) bulunmanın etkisi var mıdır? Nasıl?

Verilen Cevap	Cevap Sayısı	Yüzde
Olumlu/Olumsuz Etkiler	30	93,75%
Fikir Beyan Etmeyen	1	3,13%
Bilmiyorum	1	3,13%
Toplam	32	



Tablo 23. Akademisyen Başarısında İdareciliğin Etkisi

Soruyu yanıtlayan 30 akademisyenden 13'ü idari görevlerde bulunmanın akademisyen başarısını olumsuz yönde etkilediğini dile getirmiştir:

İdari görevler genelde akademik faaliyetlerin azalmasına neden olmaktadır. (Akademisyen no.21)

...Yönetici olduktan sonra koltuğu korumaya ayırıyor vaktinin büyük bir bölümünü, bu akademik olaylarla bağdaşmaz yani çok sakin bir kafan baya bir zamanın, düşüneceğin bir sürü problem olmaması lazım. Benim gözlemlediğim akademik pozisyonlardan yönetici pozisyonlarına giden arkadaşlarımız akademi anlamında eskisi gibi rahat ve özgür olamıyor...(Akademisyen no.11)

Yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü gibi, oransal olarak mülakatlara katılan akademisyenlerin %43,33'ü idareciliğin yeni araştırma, yayın, üretim ve proje gibi akademik faaliyetlere engel olduğunu, aynı zamanda ders vermesi gereken akademisyenin tamamen akademik alandan koptuğunu, idareciliğin akademik açıdan köreltici olduğunu ve bir akademisyenin her şeyden uzak, sakin/dingin bir kafa ile problemler üzerinde düşünmesi/odaklanması gerektiğini ifade etmiştir.

Yedi akademisyen ise idareciliğin olumlu etkileri üzerinde durmuştur. Akademisyenler bu durumu şu cümlelerle ifade etmişlerdir;

...Eğer bir gün rektör olacağım o da çok başarılı bir faaliyettir, rektör olmak başarının bir göstergesidir diyorsanız idari görevlerde bulunmak elbette önemli...(Akademisyen no.10)

Araştırma yapılacak alanların, kurumların ihtiyacına uygun şekilde belirlenebilmesi ve araştırma için gerekli kaynakların sağlanabilmesi açısından faydalı olabilir. (Akademisyen no.12)

...Buralarda bulunma kendisine uygulamayı görme ve değerlendirme fırsatı verir. (Akademisyen no.17)

Yani networkünüzü ne kadar geniş tutarsanız hem akademik hem de sosyal anlamında bu da sizin başarınıza o kadar büyük katkı yapar. (Akademisyen no.23)

Oransal olarak akademisyenlerin %23,33'ü idareciliğin, belirli makamlarda görev almanın akademisyenin akademik çabasını desteklediğini, idarecilik sayesinde belli işbirliği ağlarına daha kolay erişim sağlanıp, daha öncesinde talep edilip yaptırılmayan isteklerin yaptırılarak fakülte ya da üniversite içi kaynak dağılımında daha fazla pay sahibi olunabileceğini, idarecilik sayesinde üniversitenin/kurumun nasıl yönetildiğinden akademisyenin haberdar olabileceğini, uygulamadaki sorunlardan haberdar olan akademisyenin daha kolay/yaratıcı çözümler üretebileceğini, böylelikle kuram ve uygulama kopukluğunun da giderilebileceğini ifade etmiştir.

Kalan on akademisyen ise akademisyen başarısında idareciliğin hem olumlu hem de olumsuz etkisinin olduğunu; imzalanacak evraklardan akademik faaliyetlere fırsat bulamayan akademisyenin, kuramsal olarak öğrendiklerini uygulama imkânı bulması ile sorun çözme gibi faaliyetler ile hem kendine hem de idareye yarar sağlayabileceğini, idari görevlerin zaman alıcı olması ve entelektüel/akademik birikime katkısı bulunmaması yanında kaynaklara, imkân

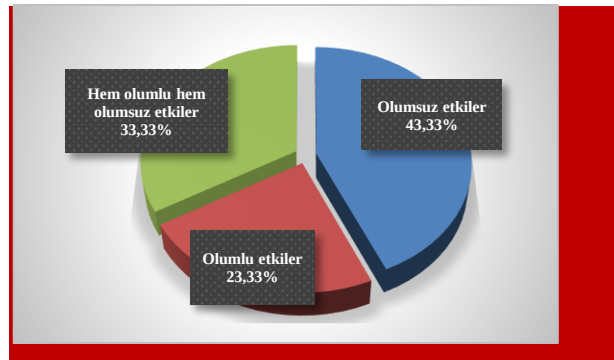
ve personele kolay erişim sunarak karar vermede etkinlik sağlayabileceğini belirtmiştir. Oransal olarak akademisyenlerin %33,33'ü idareciliğin bir denge işi olduğunu ifade ederken, akademisyen başarısına hem fayda sağladığını hem de zarar verdiğini dile getirmiştir.

Bununla birlikte soruya yanıt veren 30 akademisyenin onu ise, idarecilik ile kuram ve uygulamanın beraber hayat bulduğuna vurgu yaparak özellikle kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenler için yöneticiliğin uygulamayı görme, bilme ve sorunların bilincinde olarak sağlıklı araştırma yapabilme imkânı sağlayabileceğini belirtmişlerdir.

Hemen hemen mülakat yapılan tüm akademisyenlerin ortak çözümü ise özellikle üniversitelerde idareciliğin apartman yöneticiliği stili ile zorunlu olacak şekilde fakat dönemsel/dönüşümlü olarak yapılmasıdır ve/veya bu tür görevler için profesyonel yöneticilerin istihdam edilmesidir.

S12.b Akademisyen başarısında idari görevlerde (Akademide, Kamuda, Özelde, Sivil Toplumda, Ulusal-Uluslararası Kuruluşlarda) bulunmanın olumlu/olumsuz etkisi var diyen akademisyenlerin dağılımı

Verilen Cevap	Cevap Sayısı	Yüzde
Olumsuz etkiler	13	43,33%
Hem olumlu hem olumsuz etkiler	10	33,33%
Olumlu etkiler	7	23,33%
Toplam	32	



Tablo 24. Akademisyen Başarısında İdareciliğin Etkisi-2

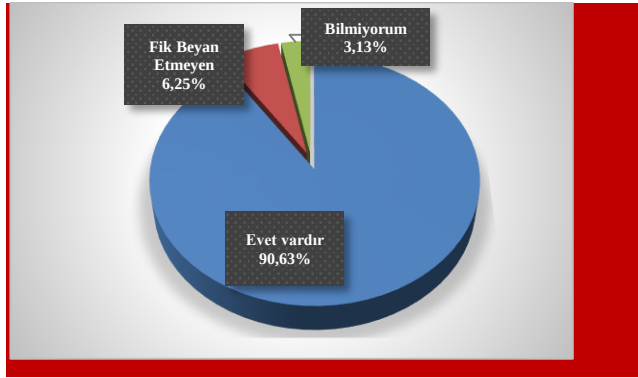
3.13. AKADEMİSYEN BAŞARISINI ARTIRMAK İÇİN KAÇINILMASI GEREKENLER VAR MIDIR?

Mülakatın on üçüncü sorusu olan; “Akademisyen başarısını artırmak için kaçınılması gerekenler var mıdır?” sorusunu; 32 akademisyenden ikisi

yanıtlamamış, biri ise sorunun cevabını bilmediğini ifade etmiştir. Kalan 29 akademisyenden beşi ticarileşmekten kaçınılması gerektiğini ifade etmiştir.

S13 .a Akademisyen başarısını artırmak için kaçınılması gerekenler var mıdır? Varsa nelerdir?

Verilen Cevap	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet vardır	29	90,63%
Fikir beyan etmeyen	2	6,25%
Bilmiyorum	1	3,13%
Toplam	32	



Tablo 25. Akademisyen Başarısını Artırmak için Kaçınılması Gerekenler

Akademisyenlerin %17,24'ü akademisyenin maddi kaygılar ile kendini akademik faaliyetlerden uzaklaştıracak faaliyetler yaparak, vicdanını kiraya vererek ve güç önünde eğilerek para kazanmak amacıyla makale yazıp, proje peşinden koşmaması gerektiğini belirtmiştir. Yirmi dokuz akademisyenden beşi, oransal olarak ise akademisyenlerin %17,24'ü, siyasetten kaçınılması gerektiğini söylemiştir. Bir akademisyenin bakan, müsteşar, yönetici... vb. olmaya çalışmamasının ve siyasallaşmadan, ideolojik dayatmalardan uzak durmasının önemini ifade etmişlerdir. Yirmi dokuz akademisyenden sekizi, yani oransal olarak akademisyenlerin %27,59'u, etik dışı davranışlardan kaçınması gerektiğini belirtmiştir. Etik¹¹ kurallara¹² uyulması gerektiğini ifade eden akademisyenler,

¹¹ Fransa Yerel Kamu Hizmetleri Milli Merkezi (CNFPT) etik kavramın şu şekilde tanımlamaktadır: "Etik, ahlaki eylem ve kuralların dayandıkları temelleri ve yöneldikleri değerleri araştıran bir disiplindir. Bir başka ifade ile etik, başkaları ile birlikte iyi bir yaşamın nasıl sağlanacağı konusunda kişisel düşünmedir. Etik bu anlamda iyi/kötü ayırımı yapar. Etik, davranışlara felsefi bir bakış açısı ile anlam kazandırmaya çalışarak, doğru-yanlış, ödev-yükümlülük, toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgular. Gaudet'e göre etik, ahlaki davranış konusunda sistemli olarak düşünmektir" (Aktaran Usta 2011, s. 40).

¹² "Bir meslek örgütü olan Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu (ASPA), 1984 yılında, etik ilke ve standartlarını bir bildirge olarak ilan etmiştir." "Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu'nun Etik Bildirgesi" şöyledir: "Biz, Amerika Kamu Yönetimi Topluluğu üyeleri, vicdanın davranışları

özellikle teşvik almak için bazı bilim insanlarının “tuvalet kağıdı basar gibi makale basmalarından”, nitelikten ziyade niceliğe/sayıca fazla makale yazmaya önem vermelerinden, hileden, intihalden, iktibastan, birbirinin tekrarı niteliğinde olan yayınlardan, ciddiyetsizlikten, gıybet ve dedikodudan, asistan ve öğrencilerine karşı kötü davranışlardan, akademiye girişte ve unvan kazanmada liyakatsizlikten...vd. etik ihlallerinden kaçınılması gerektiğini söylemiştir.

Yirmi dokuz akademisyenden yedisi, akademisyen başarısı için adaletsizlikten kaçınılması gerektiğini belirtmiştir. Oransal olarak akademisyenlerin %24,14’ü özellikle araştırma fonları, proje, kaynak dağıtımında, maddi desteklerde ve genellikle tüm akademik süreçlerde şeffaf olunarak nesnel değerlendirmeler yapılmasının, hak yenilmemesi gereğinin ve hesap verebilirliğin üzerinde önemle durmuştur.

Yirmi dokuz akademisyenden beşeri, akademisyen başarısı için kavgadan ve idari işlerden kaçınılması gerektiğini belirtmiştir. Oransal olarak akademisyenlerin %17,24’ü bölüm içi kadro kavgalarından, takdir görmemekten, iş arkadaşları arasındaki çatışmalardan, ezici/öldürücü rekabetten (Dayanışmacı/ödüllendirici

yönlendirmedeki kritik rolünü idrak ederek ve hayatın ahlaki belirsizliklerini göz önünde bulundurarak, (şunları) taahhüt ediyoruz: 1. Kamu kurumlarına kamusal güveni ve emniyeti aşlamak için, tüm kamusal aktivitelerimizde kişisel dürüstlük, doğruluk, onur ve metanet gibi yüksek standartları göstermeyi. 2. Halka hizmet etmenin herhangi bir kişiye hizmetin ötesinde olduğunu idrak ederek, halka saygı, ilgi, nezaket ve hevesle hizmet etmeyi. 3. Kişisel mesleki mükemmellik için çaba göstermeyi ve iş ortaklarımızın ve kamu yönetimi alanına girmek isteyenlerin mesleki gelişimini teşvik etmeyi. 4. Kamuya ait görevlerimize olumlu bir tutumla yaklaşmayı ve açık iletişim, yaratıcılık, kendini hizmete adanma ve şefkati yapıcı bir şekilde desteklemeyi. 5. Resmi görevlerimizi yerine getirirken, meşru olmayan kişisel kazanç elde etmeyecek şekilde hizmet etmeyi. 6. Resmi görevlerimizin yürütülmesi ile bağdaşmayan tüm menfaat ve aktivitelerden kaçınmayı. 7. Resmi görevlerimiz sırasında ulaştığımız ayrıcalıklı bilgiyi korumayı ve ona saygı göstermeyi. 8. Kamu çıkarını artırmak için, kanunen sahip olduğumuz tüm takdir yetkisini kullanmayı. 9. Görevimizle ilgili olarak ortaya çıkan işleri zamanında yerine getirme ve kamu işlerini mesleki yeterlilikle, adil, tarafsız ve etkin bir şekilde yönetme sorumluluğunu kişisel bir görev olarak kabul etmeyi, 10. Toplumun tüm kesimlerinden nitelikli kişilerin işe alınmasında, seçilmesinde ve ilerletilmesinde eşit fırsat temin etmek için, liyakate dayalı istihdamı ve olumlu eylem programlarını desteklemeyi, uygulamayı ve geliştirmeyi. 11. Yasal olmayan farklı muamele, sahtekârlık ve kamu kaynaklarının yanlış idaresinin tüm şekillerini ortadan kaldırmayı ve bu tür farklı muamele, sahtekârlık, yanlış idare ya da kötüye kullanmayı düzeltmeye yönelik sorumlu gayretlerinden dolayı zor duruma düşen iş arkadaşlarını desteklemeyi. 12. Federal ve eyalet anayasalarına ve kamu daireleri, çalışanlar, müşteriler ve vatandaşlar arasındaki ilişkileri düzenleyen diğer kanunlara saygı göstermeyi, onları desteklemeyi ve zorunlu ise geliştirmek için çalışmayı.”

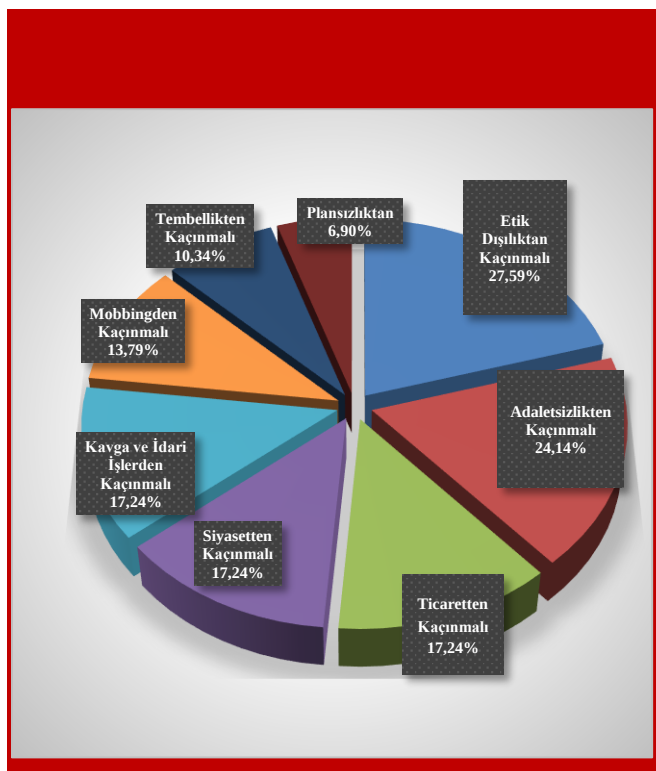
“http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/50676/47131/kamu_y%C3%B6netiminde_etik.pdf”

rekabet ise faydalı görülmüştür.) ve yoğun idari işlerden uzak durmanın önemini vurgulamıştır.

Son olarak 29 akademisyenden dördü, yani akademisyenlerin %13,79'u, yıldırma (iş yerinde psikolojik şiddet, *mobbing*) uzak kalınmasının, diğer bir deyişle çevresel baskılardan, akademisyenlerin aşağılanması, caydırılması, kötülenmesi gibi motivasyonu azaltan davranışlardan kaçınmanın önemini ifade etmiştir. Yirmi dokuz akademisyenden üçü, akademisyen başarısı için tembellikten, ikisi ise plansızlıktan kaçınılması gerektiğini belirtmiştir.

S13 .a Akademisyen başarısını artırmak için kaçınılması gerekenler vardır diyen akademisyenlerin cevapları (Çoklu Cevap)

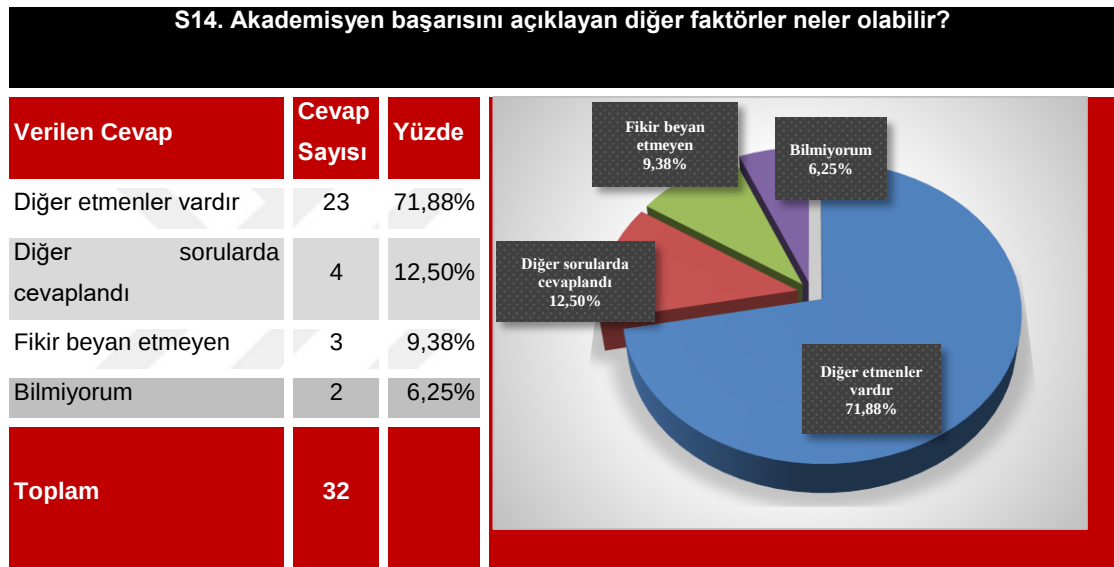
Verilen Cevap	Cevap Sayısı	Yüzde
Etik Dışılıktan Kaçınmalı	8	27,59%
Adaletsizlikten Kaçınmalı	7	24,14%
Ticaretten Kaçınmalı	5	17,24%
Siyasetten Kaçınmalı	5	17,24%
Kavga ve İdari İşlerden Kaçınmalı	5	17,24%
Mobbingden Kaçınmalı	4	13,79%
Tembellikten Kaçınmalı	3	10,34%
Plansızlıktan	2	6,90%



Tablo 26. Akademisyen Başarısını Artırmak için Kaçınılması Gerekenler-2

3.14. AKADEMİSYEN BAŞARISINI AÇIKLAYAN DİĞER FAKTÖRLER NELER OLABİLİR?

Mülakatın on dördüncü sorusu olan; “Akademisyen başarısını açıklayan diğer faktörler neler olabilir?” sorusunu, üç akademisyen yanıtlamamış, iki akademisyen bu sorunun yanıtını bilmediğini söylemiştir. Dört akademisyen ise “diğer etmenleri” önceki sorular içinde yanıtladığını ifade etmiştir. Kalan 23 akademisyenden dokuzu, akademisyen başarısını açıklayan ve sorularda yer almayan en önemli etmenin aile yapısı olduğunu ifade etmiştir.



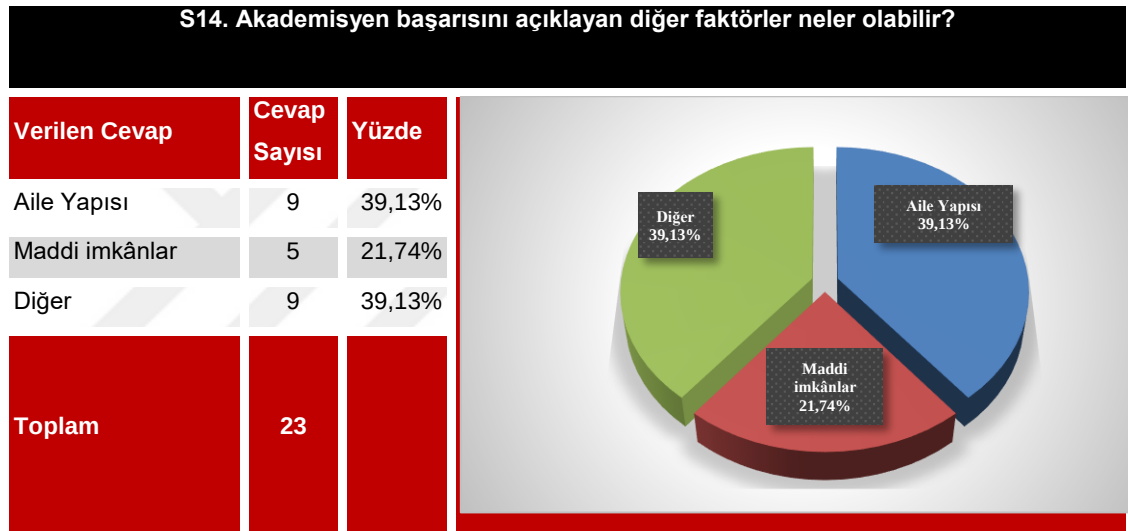
Tablo 27. Akademisyen Başarısını Açıklayan Diğer Etmenler

Oransal olarak akademisyenlerin %39,13’ü, hem içerisinde büyüdükleri ailenin hem de şu an evlilik birliği ile kurdukları ailenin önemini ifade ederken; bir akademisyenin kültürel ve sosyal sermayeyi ailenin oluşturduğunu, iyi bir evlilik ve ailenin ayrıca aileden destek görmenin hatta bir adım ileri olarak çocuk sahibi olmanın akademisyen başarısını etkileyen etmenler arasında bulunduğunu ifade etmişlerdir.

23 akademisyenden beşi ise akademisyen başarısında maddi imkânların önemini dile getirmiştir. Oransal olarak akademisyenlerin %21,74’ü maddi imkânlardan yoksun olan akademisyenin daha iyi geçinebilmek ve para kazanmak için

akademisyenlik dışında işler yapabileceğini, bu anlamda araştırma fonlarının değerli olduğunu ve araştırma olanaklarının desteklenmesi gerektiğini söylemiştir.

Akademisyenler tarafından başarıyı etkileyen başlıca diğer etmenler ise şöyle sıralanmıştır: Tesadüf, şans, kader, kısmet, millilik, yerellik, kendi değerlerini ve tarihini iyi bilme, huy ve mizaç gibi kişisel özellikler, iletişim becerileri, sağlık, siyasi yakınlık, entelektüel açıdan donanımlı olma, iş güvencesi, terör nedeniyle güvenlik tehdidi altında hissetme ve coğrafi şartlar sebebiyle imkânların kısıtlılığı....



Tablo 28. Akademisyen Başarısını Açıklayan Diğer Etmenler-2

3.15. ÖZET ve DEĞERLENDİRME

Bu bölümde mülakat cevapları gömülü kuram yardımı ile sorular temelinde sınıflara ayrılmıştır. Bu bölümdeki bulgular özetlenecek olursa, akademisyenlerin %43,75'i başarıyı, hedefe ulaşmak olarak algılamaktadır. Akademisyenlerin %9,38'i ise başarıyı; kişisel gelişimde kaydedilen aşama, kendini gerçekleştirme ve kendini geliştirme olarak tanımlamaktadır. Akademisyenlerin %46,88'i akademisyenliğin iki boyutu bulunduğunu ve bu boyutların araştırmacılık ve

öğreticilikten meydana geldiğini belirtmiştir. Diğer bir ifade ile akademisyenlerin, akademisyen başarısı algısının iki boyutu vardır. Öğreticilik boyutunda, iyi bir öğretici olan akademisyen öğrencilerinin hayatına katkıda bulunur, lisans, yüksek lisans ve doktora derslerini eksiksiz verir. Öğrencilerini çok iyi yetiştirir. Öğrencilerinin hem ilmi hem ahlaki gelişimlerine katkıda bulunur. Öğretici bir akademisyenin en önemli başarısı, yetiştirdiği öğrencilerinin başarısıdır. Akademisyen başarısını, akademisyenliği sadece araştırma boyutu ile eş tutan akademisyenlerin oranı ise %21,88'dir. Bilimsel araştırmaları sonucunda kaliteli, özgün ve nitelikli yayınlar yapan ve topluma örnek olmak hususunda belirli bir standardı yakalayan araştırmacı akademisyenler başarılıdır.

Akademisyenlerin %78,13'ü ise akademisyenliği hem birey hem de bir grup faaliyeti olarak algılamaktadır. Bu akademisyenler, akademisyen başarısının bireysel olarak başladığını ve takım çalışması ile daha verimli hale geldiğini ifade etmiştir.

Mülakata katılan akademisyenler tarafından başarılı akademisyenlerin karakter özellikleri; sabırlı, çalışkan, azimli, disiplinli, ahlaklı, kararlı, yazmayı seven, iletişime açık, zeki, takım çalışmasına yatkın, sorumluluk bilinci olan, alçakgönüllü, özgüveni yüksek, önyargısız, kendini geliştiren, akademisyenliği severek yapan, liyakat sahibi, adil, planlı, dengeli, milli ve manevi değerlere sahip, açık fikirli, okumayı seven, eleştiriye açık, hoşgörülü, topluma faydalı ve iyi bir insan olarak sıralanmıştır.

Akademisyenlerin %50'si başarılı akademisyenlerin lisans, yüksek lisans ve doktora süreçleri başta olmak üzere tüm hayatı boyunca almış olduğu resmi eğitimin kaliteli/sağlam olması gerektiğini belirtmiştir. Akademisyenlerin %12,50'si olması gereken yükseköğretim sistemini; ezberci değil sentezci, özgür düşünceye açık, evrensel ve çağdaş bir eğitim sistemi olarak tanımlamıştır. Akademisyenlerin %12,50'si yurt dışı deneyimi olan akademisyenlerin Türkiye'de mevcut bulunan düşünüş tarzının dışına çıkarak görme ve düşünme imkânı bulması sayesinde daha başarılı olabileceğini belirtmiştir. Akademisyenlerin %15,63'ü ileri derecede yabancı dil bilmenin hem alan yazınına olan hâkimiyeti

geliştirmesi, hem de alanın uluslararası düzeyde takibini sağlaması nedeniyle önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin %9,38'i iyi bir kütüphaneye, fiziksel şartlara, kaliteli bir çalışma ortamına, kaynak, alt yapı ve iyi hocalara sahip olan eğitim kurumlarının akademisyen başarısını artıracığı görüşündedir. Akademisyenlerin %34,38'i analiz yapma yeteneğinin, iyi bir yöntem bilgisinin, araştırma tekniklerine hâkim olunmasının akademisyenlerin başarı düzeyini artıracığı görüşündedir. Akademisyenler, yöntem bilgisi sayesinde daha nitelikli araştırmalar, projeler ve yayınlar yapılabileceği görüşündedir. Akademisyenlerin %37,50'si özgün, farklı ve disiplinler arası çalışmalar yapan, yaşadığı ülkeyi iyi tanıyan, alan yazının takibi yapan, yenilikçi ve sürekli gelişim çabası içerisinde olan akademisyenlerin daha başarılı olabileceğini belirtmişlerdir. Akademisyenlerin %12,50'si iyi bir akademisyenin yanında yetişmenin, onun bilgi ve tecrübesini paylaşmanın kişiyi daha başarılı bir akademisyen yapabileceğini yani akademisyenlik mesleğinde usta-çırak ilişkisinin önemini belirtmiştir.

Akademisyenlerin %70,96'sı çalışma ortamının; destekleyici, motive edici, özgürlükçü, huzurlu ve ödüllendirici olması gerektiğini ifade etmiştir. Akademisyenlerin %50'si çalışma arkadaşlarının iyi olmasının mutluluğu ve performansı artırarak başarı getireceğini belirtmiştir.

Oransal olarak akademisyenlerin %28,13'ü, Türk akademisyeninin en önemli açmazının finansal sıkıntı olduğunu, üniversitelerin fon sağlama kapasitelerinin, araştırma, konferans ve proje teşviklerinin akademisyen başarısı adına önemi bulunduğunu belirtmiştir. Akademisyenlerin %18,75'i üniversitenin sahip olduğu iyi bir kütüphanenin, elektronik ya da fiziki olarak bilimsel yayınlara ulaşabilmenin, bölümde akademisyene tek kişilik oda verilmesinin, odanın iyi döşenmiş olması ile bilgisayar ve yazıcı gibi ekipmanlarla donatılmasının akademisyen başarısı için gerekli fiziksel koşullar olduğunu ancak bunların yeterli olmadığını belirtmiştir. Akademisyenlerin %96,88'i yazılan makale ve kitapların, sunulan bildirilerin, düzenlenen toplantıların akademisyenin verimliliğini artıracığını, bu faaliyetlerin akademisyenlerin zihnini canlı tutacağını ifade etmiştir. Akademisyenlerin %22,58'i Akademik Teşvik Sistemi'nin ve akademisyenlikteki yükselme kriterlerinin değiştirilmesi gerektiğini söylemiştir. Akademisyenlerin %19,35'i

akademisyen başarısının atıflar sayesinde nitel olarak da ölçülebileceğini belirtmiştir.

Akademisyenlerin %93,75'i konu ve yöntem seçiminin akademisyen başarısında doğrudan etkili olduğunu söylemiştir. Akademisyenlerin %43,33'ü kişisel ilgi alanı olan, akademisyenin alakasını cezbeden, akademisyenin kabiliyeti olan konular üzerinde çalışmasının akademisyen başarısını, yaratıcılığını ve verimliliğini artıracığını belirtmiştir. Akademisyenlerin %43,33'ü konu seçiminde, popüler olanın, para kazanmak için çalışılan konuların peşinden gidilmemesi gerektiğini belirtmiştir.

Akademisyenlerin %84,38'i akademisyenin anlatırken öğrendiğini, öğrenmenin ön koşulunun öğretmek olduğunu ve öğreticiliğin öğrenmeyi kolaylaştırarak kalıcı olmasını sağladığını belirterek akademisyen başarısında öğreticiliğin önemini vurgulamıştır. Akademisyenlerin %78,12'si kuruma ve ülkeye katkı sağlamanın akademisyen başarısını doğrudan etkilediğini belirtmiştir.

Akademisyenlerin %50'si belirli ölçülerde uzmanlaşmanın şart olduğunu ancak aynı zamanda uzmanlaşılan alanı çevreleyen alanların da bilinmesi gerektiğini söylemiştir. Yine akademisyenlerin %50'si uzmanlaşmanın sağlandığı ölçüde başarının artacağını ve günümüzde her konuya hâkim olmanın mümkün olmadığını ifade etmiştir. Akademisyenlerin %87,50'si akademik ağların kişilerin perspektifini geliştirdiğini, farklı çalışma biçim ve yöntemlerini ağlar sayesinde gördüklerini ağlar sayesinde kendilerine çeşitli projelerde ortaklık ve yayın imkânı sağlandığını belirterek akademisyen başarısında ağlara üye olmanın önemini vurgulamıştır.

Akademisyenlerin %43,33'ü idareciliğin; yeni araştırma, yayın, üretim, proje gibi akademik faaliyetlere engel olduğunu, aynı zamanda ders vermesi gereken akademisyenin tamamen akademik alandan koptuğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte akademisyenlerin %23,33'ü belirli makamlarda görev almanın akademisyenin akademik çabasını desteklediğini, idarecilik sayesinde belli işbirliği ağlarına daha kolay erişim sağlanıp, kuram ve uygulama kopukluğunun giderilebileceğini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra akademisyenlerin %33,33'ü

idareciliğin hem olumlu hem de olumsuz etkisinin olduğunu, idareciliğin bir denge işi olduğunu belirtmiştir.

Akademisyenler tarafından başarıyı etkileyen başlıca diğer etmenler ise; aile, tesadüf, şans, kader, kısmet, millilik, yerellik, kendi değerlerini ve tarihini iyi bilme, huy ve mizaç gibi kişisel özellikler, iletişim becerileri, sağlık, siyasi yakınlık, entelektüel açıdan donanımlı olma, iş güvencesi, terör nedeniyle güvenlik tehdidi altında hissetme ve coğrafi şartlar sebebiyle imkânların kısıtlılığı olarak sıralanmıştır.

Akademisyenlerin %17,24'ü akademisyenin maddi kaygılar ile kendini alandan uzaklaştıracak faaliyetler yaparak vicdanını kiraya vererek para kazanmak amacıyla makale yazıp, proje peşinden koşmaması gerektiğini belirtmiştir. Akademisyenlerin %17,24'ü siyasetten kaçınılması gerektiğini söylemiştir. Akademisyenlerin %27,59'u etik dışı davranışlardan kaçınması gerektiğini belirtmiştir. Akademisyenlerin %24,14'ü özellikle araştırma fonları, proje, kaynak dağıtımında, maddi desteklerde ve genellikle tüm akademik süreçlerde şeffaf olunarak nesnel değerlendirmeler yapılmasının, hak yenmemesi gereğinin ve hesap verebilirliğin üzerinde önemle durmuştur. Akademisyenlerin %17,24'ü bölüm içi kadro kavgalarından, takdir görmemekten, iş arkadaşları arasındaki çatışmalardan kaçınılması gerektiğini söylemiştir. Son olarak akademisyenlerin %13,79'u yıldırma'dan (iş yerinde psikolojik şiddet, *mobbing*) uzak kalınmasının diğer bir deyişle çevresel baskılardan, akademisyenlerin aşağılanması, caydırılması, kötülenmesi gibi motivasyonu azaltan davranışlardan kaçınılması gerektiğini ifade etmiştir.

Yukarıdaki bulgular hep birlikte değerlendirildiğinde, bazı akademisyenlerin başarı ve akademisyen başarısını sübjektif ve görelî olduğu gibi gerekçelerle tanımlamaktan kaçınmasını ve yine yukarıda detayları ile verilen akademisyenlerin diğer sorularda belirttiği şerhleri bir kenara koyacak olursak, örneklemin yarısının başarı ve başarılı akademisyen algısının benzeştiği söylenebilir.¹³ Bu bağlamda tez çalışmasının bulguları ile mülakat sorularının

¹³ Mülakat gerçekleştirilen akademisyenlerim %43,75'i başarıyı, hedefe ulaşmak olarak algılamaktadır.

isabetli olduğu değerlendirilmesi de yapılabilir. Diğer bir ifade ile, başarılı akademisyenlerin sahip olması gereken karakteristik özelliklerinden eğitimsel özelliklerine kadar, başarılı bir akademisyen olmak için gereken çevresel faktör özelliklerinden akademisyen başarısını artırmak için kaçınılması gerekenlere kadar ya da akademisyen başarısında araştırma faaliyetlerinin ne derece önemi bulunduğundan bu faaliyetleri gerçekleştirmeden önceki aşama olan konu ve yöntem seçimini kadar, akademisyenlerin çoğunlukla benzer cevaplar verdiği tespit edilmiştir.



4. BÖLÜM: KİTAP ANALİZLERİ VE BULGULAR

“Bazen küçük bir hayat hikâyesi, binlerce kitaptan çok daha fazla şey anlatır.” Ahmet Taner Kışlalı

Bu bölümde toplum tarafından saygınlığı ve başarısı kabul görmüş olan ve çoğunlukla sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerden sekizinin anı kitabı detaylı incelemeye tabi tutulmuştur. Anılar Türkiye İş Bankası'nın Nehir Söyleşi dizisinden seçilmiş olup özellikle akademisyenliği meslek olarak tercih eden sosyal bilimcilerin hatıraları analiz edilmiştir. Aziz Sancar, sosyal bilimler alanında çalışmıyor olsa da, Nobel ödülü alması nedeniyle araştırmaya dâhil edilmiştir. Çoğu söyleşinin baskısı olmadığı için tedarik edilemeyerek yalnızca sekiz anı kitabı ile yetinilmiştir. Anı kitapları okunan akademisyenler şöyledir: Aziz Sancar, Muazzez İlmiye Çığ, Nermin Abadan Unat, Halil İnalçık, Sina Akşin, İlber Ortaylı, Cevat Geray ve Korkut Boratav.

Bu bölümde akademisyen başarısı olgusunu ve başarıya ulaşma yollarını anlamak amacıyla incelenen anı kitabı içerikleri, mülakat sorularından türeyen analiz sınıflandırmasına paralel şekilde analiz edilmiştir. Bölüm, bulguların değerlendirilmesi ile akademisyenlerin eleştirileri ve önerilerinin sıralanması ile bitirilmiştir.

4.1. AZİZ SANCAR

2015 yılında Kimya dalında Nobel Ödülü'ne layık görülen Aziz Sancar, “Başarılı bir bilim insanında üç temel özelliğin bulunması gerektiğine inanıyorum: Bilgiye dayalı yaratıcılık, sıkı çalışmak ve başarısızlık karşısında direnmek.” (Bursalı, 2017, s. 96) demiştir ve “emek sarf edilmeden hiçbir başarının kalıcı olamayacağını” ifade etmiştir. Bununla birlikte, “Nobel almak güzel, ama ondan da güzel şey Nobel'i almaya giden yol ve yapılan keşiflerdir.” (Bursalı, 2017, s. 10) diyen Sancar için başarı; koyduğu hedeflere ulaşmak ve bu yoldaki çaba olarak değerlendirilebilir. Ayrıca Sancar başarısının sırrını; “hem çok çalışmaya hem de çok okumaya” bağlamıştır (Bursalı, 2017, s. 176). Sancar'ın kitabın

geneline yayılmış olan karakter özelliklerini ise şu şekilde sıralamak mümkündür: Çalışkanlık, meraklı olmak, keşfetme isteğinde olmak, vatanseverlik, inatçı olmak, azimli, sabırlı ve kararlı olmak, başarıya odaklanmak, yaratıcılık, özveri ve özgüven ile vefalı olmak... Bunların yanı sıra Prof. Dr. Zeynep Tümer, Aziz Sancar'ın Nobel konuşması için şunları söylemiştir: "...Aziz Sancar teşekkür bölümünü konuşmasının önüne aldı: 'Benim konuşmam da diğerleri gibi uzun, hatta daha da uzun. O nedenle teşekkür kısmını sona bırakıp zaman sıkışıklığından dolayı kısaca geçmek istemiyorum.' dedi. Bu bir bilim insanının alçakgönüllülükle ne kadar yüceldiğinin gözle görülür bir kanıtıydı." (Bursalı, 2017, s. 38).

Kitaba göre, Sancar daktilo kullanmayı bilmemektedir ve 1970'lerde de henüz bilgisayar kullanımı yoktur. Sancar laboratuvarındaki teknisyenine elle yazdığı makaleyi daktilo ederse, makaleyi yazarlar arasında teknisyenin adının da geçeceğini söylemiştir. Ayrıca kitabın genelinde Aziz Sancar'ın laboratuvarında çalışanları, yaptığı araştırmalara sürekli dâhil ettiği ve keşiflerin çoğunu kendi yapsa bile makalelerde hocalarının da adına yer verdiği gözlemlenmiştir. Bu durumda Sancar'ın başarıyı bireysel değil, ait olunan grup düzeyinde algılayarak, bu başarıya çevresindekileri de ortak ettiği söylenebilir.

Sancar, Nobel sürecinde en mutlu olduğu anı Nobel Dersi'ni verdiği an olarak tanımlamaktadır. Bu cümleden ve kitabın diğer bölümlerinden Sancar'ın akademisyen başarısında öğreticiliğin önemli olduğunu düşündüğü çıkarımı yapılabilir. Ayrıca Sancar bir anısını şöyle anlatır: O'na "Nobel aldırın keşfine maddi bir değer biçer misin, mesela sana on milyon dolar verseler bu buluşu bir başkasına verir misin?" diye soran arkadaşına yanıt olarak; "Hiç düşünmeden hayır derim. ...Gelecek kuşak Türk araştırmacıları biyokimya ve moleküler biyoloji derslerinde bunu görüp, 'Bu keşfi bizden biri yaptı,' diyebilecekler. Onlara bu güveni vermekle memleketime hizmet ettiğimi hissediyorum.", "Salondaki bütün Türkleri, ailemi ve memleketimi iyi temsil ettiğimi hissettim" (Bursalı, 2017, s. 39) demiştir. O halde Aziz Sancar için akademisyen başarısında kuruma ve ülkeye fayda sağlamanın etkisi olduğu sonucuna varmak da yanlış olmasa gerektir. Akademisyen başarısını açıklayan diğer etmenler sorusunun yanıtı Aziz Sancar

için de ailedir. Zira annesini “Hayatta tanıdığım en zeki kadındı, çok ilericiydi ve Atatürk’e adeta tapıyordu. Bütün çocuklarının şu ve bu şekilde eğitim almış olmaları onun ısrarcı tutumu sayesinde oldu.” (Bursalı, 2017, s. 42) diyerek tanımlayan, yine ağabeyi Kenan Sancar için “Bana beş yaşında okuma yazma öğretti. ...Bana eğitim ve sıkı çalışmayla ilerlemeyi ve hep mükemmeli aramayı öğretti” (Bursalı, 2017, s. 44), ve “Kendimi talihli hissediyorum, annem ve babam bana öğrenmenin değerini ve güçlü bir çalışma ahlakı verdiler.” (Bursalı, 2017, s. 197), diyerek Sancar, ailesinin yetiştirme tarzı sayesinde başarılı olduğunu ifade etmektedir.

İkinci olarak, Aziz Sancar İstanbul Tıp Fakültesi’nde öğrenimine devam ettiği dönem hakkında şunları söylemektedir: “...Sınıf arkadaşlarıma ‘az gelişmiş’ Güneydoğu’dan gelen bir öğrencinin de başarılı olabileceğini göstermeye kararlıydım. Bu hedefi kendimi tamamen derslerime vererek ve bunun dışında ne varsa dışlayarak gerçekleştirebileceğime karar verdim” (Bursalı, 2017, s. 53). Yani Sancar için başarıyı açıklayan diğer etmenler arasında anti sosyal olma pahasına çalışmaya ve başarıya odaklanmak da eklenebilir.

Üçüncü olarak, Sancar’a Nobel ödülünü kazandıran araştırma konusu olan Fotolizaz Enzimi¹⁴ buluşu hakkında Sancar; “Şans mı, sezgi mi, Fotolizaz’ın önemini öngörme mi, bilemem; ama ne demiş Pasteur; ‘Şans hazırlıklı beyinlere güler!’”(Bursalı, 2017, s. 65) demektedir. Yine gen klonlama hususunda Sancar; “Bu girişimciliğime şansım da yardımcı oldu” (Bursalı, 2017, s. 98) demektedir. Ya da 1996 yılında ABD’ye dönerken uçak seyahati sırasında Dr. William Schwartz’ın jetlag ve biyolojik saat hakkında bir makalesini okurken beyinde şimşekler çakmış ve sirkadiyen saat¹⁵/insan biyolojik saati hakkında bir keşfe imza atmıştır (Bursalı, 2017, s. 169). Yukarıdaki tespitlerden bu tez çalışmasının

¹⁴ “Enzimler canlıların içinde çok çeşitli işlevlere sahipler, sinyal iletimini bile düzenlerler. Hareket sağlamak da enzimler sayesinde olur. ...Sancar’ın Fotolizaz’ı da bu enzimlerden biridir. Özelliği DNA’da olan hasarları onarmaktır.” (Bursalı, 2017, s. 82-83)

¹⁵ Sirkadiyen saat (günlük saat) insan hücre ve vücudundaki fonksiyonları kontrol eden biyokimyasal mekanizmadır. Sirkadiyen saat ne zaman uyuyup ne zaman çalışacağımızı, fiziksel ve zihni bakımdan günün hangi saatlerinde en verimli olacağımızı belirler. Ayrıca fizyolojik etkinliklerimizi kontrol etmesi nedeniyle günün hangi saatlerinde hangi hastalıklara yatkın olduğumuzu etkiler.” (Bursalı, 2017, s. 188). İşte bu buluş özellikle kanser tedavisinde bir milat oluşturmuştur. Bu sayede kanser hastalarına insan biyolojik saatine göre ilaç verilmeye ve böylece daha etkili sonuçlar alınmaya başlanmıştır.

mülakat sürecinin iki sorusu için yanıtlar elde etmek mümkündür: İlk olarak, akademisyen başarısında konu seçiminin önemi yadsınamaz.¹⁶ İkinci olarak ise, akademisyen başarısını açıklayan diğer etmenlerden biri şans olarak ele alınsa bile şans bilim insanının yüzüne o hazırsa -gerekli okumaları yapmışsa, o konu hakkında yeterince düşünmüş, odaklanmış emek harcamışsa- güler.

Kitaba göre, Aziz Sancar'ın 420 adet bilimsel makalesi, 33 bine yakın referans/atıf sayısı vardır. Sancar'ın h-sayısı indeksi¹⁷ ise 99'dur (Bursalı, 2017, s. 26). Bu cümleden akademisyen başarısında makale, kitap yazımı, atıf alma ve benzeri faaliyetlerin etkisinin büyük olduğu anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili Bursalı (2017, s. 120), "her zaman, bir araştırmanızın başka bilimciler tarafından kullanılması, büyük onurdur. Başka bilimcilerin sizin araştırmanızı kullanma sayısı araştırmanızın değerini, etki derecesini gösterir." demektedir.

Sancar'ın biyokimyacı olarak örnek aldığı hocası Mutahhar Yenson'dur. Mutahhar Yenson'un hocası ise Hitler'den kaçarak Türkiye'ye gelen Felix Haurowitz'dir. Orhan Bursalı bu durumu "her nitelikli bilim insanının ardında ve yanında genellikle örnek bir başka üstün bilim insanı gerçeği vardır" diyerek açıklamaktadır (Bursalı, 2017, s. 49). Bu bilgilere dayanarak bu araştırmanın "Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli eğitim ile ilgili özellikler ne olmalıdır?" sorusunun bir yanıtı da usta-çırak ilişkisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kitapta, Sancar'ın Hocası Yenson'un, Sancar'ın uzmanlaşmasını istediğini belirtmesi ve Aziz Sancar'ın tek bir önemli mekanizmanın çözümü için ömrünün 30-40 yılını vererek bu konu üzerinde yoğunlaşmasından (Bursalı, 2017, s. 50), akademisyen başarısında uzmanlaşmanın önemli olduğunu anlamak mümkündür. Sancar, hocası Mutahhar Yenson'un yönlendirmesiyle 1970 yılında Mardin ili Savur ilçesinde fiili olarak doktorluk yapmıştır. Yenson, Sancar'a:

¹⁶ Sancar ayrıca, konu seçimi hakkında "her alanda olduğu gibi bilimde de bir konuya olan ilgi, o konunun insan sağlığı ile olan ilişkisiyle orantılıdır" diyerek mevzuaya farklı bir bakış açısı getirmektedir (Bursalı, 2017, s. 121).

¹⁷ "Jorge E. Hirsch tarafından 2005 yılında her bilim insanının araştırma performansını değerlendirmek üzere yeni bir gösterge önerilmiştir. Bu ölçüm h-göstergesi (h-index) olarak isimlendirilmiştir. Özellikle mikro düzeyde uygulanmak üzere tasarlanmış ve yayın aktivitesi ile atıf etkinliğinin her ikisini de ölçmektedir. Kalite ve kantiteyi birleştiren sağlam ve etkin tek bir metrik numara olarak akademisyenin etkinliğini ortaya çıkartmayı amaçlamaktadır." (Oktar ve Akdal, 2007, s. 132)

“Tamam bilim insanı olacaksın ve araştıracaksın, ama önce git iki yıl doktorluk yap, bu deneyim sana çok şey öğretir ve kazandırır.” (Bursalı, 2017, s. 60) demiştir. Bu örnek göstermektedir ki, akademisyen başarısında idari görevlerde bulunmak kuram ve uygulama arasındaki kopukluğu giderecek olan önemli bir etmendir.

Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli çevresel koşulları ise Aziz Sancar’ın olmazsa olmazı olan deneylerini yürütebilmek için donanımlı bir laboratuvar isteğinden anlamak mümkündür. O halde akademisyen başarısında fiziksel çalışma koşullarının iyi olması yeterli olmasa bile gerekli çevresel koşullar arasında sayılabilir. Bursalı (2017, s. 59), “Türkiye’de üst düzey bilim yapmanın olanakları sınırlıydı. ABD’de bilimsel ve teknolojik araştırma, buluş yapma geleneği çok yerleşmişti; toplum ve ekonominin yenilikçi gücüyle dünya üzerindeki ekonomik üstünlüğü aynı zamanda bu araştırma kültürünün ve ürünlerinin üzerinde yükseliyordu.” sözleriyle Aziz Sancar’ın neden bilimsel araştırmalarını ABD’de yaptığına açıklık getirmiştir. O halde akademisyen başarısını açıklayan çevresel etmenler arasında maddi olanakları, araştırma fonları ve proje desteklerini de saymak doğru olacaktır.

Aziz Sancar “Ben bilimsel araştırma yöntemini Muzaffer Aksoy’dan öğrendim” (Bursalı, 2017, s. 56) demektedir. Ayrıca Sancar büyük keşiflerinden birini anlatırken “...bu deney birden fazla disiplinden farklı olayları bir araya getirip varsayım oluşturabilme yeteneğine ve teknik beceriye sahip olduğumu gösteriyordu.” (Bursalı, 2017: 96) diyor. Yani akademisyenin diğer disiplinler hakkında da bilgi sahibi olması gerektiğini vurgulamaktadır. “Bu yöntemi kullanarak enzimin miktarını artırdım ve çalışma mekanizmasını çözdüm. Çözmek için de genetik yöntemlerden kimyasal yöntemlere kadar her türlü yöntemi kullandım.” (Bursalı, 2017, s. 114), derken Sancar, akademisyen başarısında yöntem bilgisinin önemine işaret edip birden çok yöntem bilmenin de fark yaratarak başarıyı artırdığını göstermektedir. Aziz Sancar, İkili Kesim Onarım

Mekanizmasını¹⁸ ortaya çıkarmış ve Maxicell¹⁹ yöntemini icat etmiş olsa da, 1981 yılında 50 üniversiteye iş için başvuru yapmasına rağmen tüm üniversitelerden ret cevabı aldığında bu olumsuz durumu ‘ben kongrelere falan giden, araştırmalarını oralarda sunan, boy gösteren biri değildim’ diyerek açıklamıştır (Bursalı, 2017, s. 129). Bu durumda, bu çalışmada sorulan “Başarılı bir akademisyen olmak için yurt içi ve yurt dışı ağırlara üye olmanın ve konferanslarda sunum yapmanın etkisi var mıdır?” sorularına Aziz Sancar’ın vereceği yanıt muhtemelen “evet” olacaktır.

Nobel ödülü sahibi Aziz Sancar’ın hayatını tek kelime ile özetlemek gerekirse, bu kelime/kavram çalışmak olacaktır. Her başarısının ardında yatanın, çok çalışmak ve emek sarf ederek çabalamak olduğunu ifade eden Sancar, yeni nesil bilim insanlarına da sıkı çalışmayı ve başarısızlık karşısında pes etmemeyi öğütlemektedir.

4.2. MUAZZEZ İLMIYE ÇIĞ

Bu tez çalışmasının mülakat soruları Muazzez İlmiye Çığ’a sorulabilseydi eğer, “Akademisyen başarısını açıklayan diğer faktörler nelerdir?” şeklindeki soruya muhtemelen şöyle bir yanıt verirdi:

“Babam anneme, kız çocuğu olursa ona Fransızca öğrettireceğini, keman dersi aldıracağını söylemiş. Ben doğunca adımı İlmiye koymuş; Muazzez İlmiye.” (Öztürk, 2015, s. 11), “Çok aydın insanlardı. Dedemin evine kadınlı-erkekli misafir gelirdi o zaman. Kaç-göç yoktu evinde. Babamın genlerinde vardı herhalde aydınlık. Daha o zaman kızına ilim yaptırmayı düşünmek? ... Hep kızım sana bu adı koydum, ilim sahibi olasın diye, derdi.”.

¹⁸ “DNA’da hasarlı bölümler onarılırken ikili kesim yapılmaktadır. Yani hatalı-hasarlı nükleotidler, gen zincirinin her iki ucundan da kesilip çıkartılmakta ve yerine doğru olan yerleştirilmektedir.” (Bursalı, 2017, s. 122).

¹⁹ “Büyük hücre, genetik mühendisliğinde kullanılan temel bir yöntemdir. Bu yöntem klonlanmış genlerin yaptığı proteinleri bulmak için kullanılmıştır.” (Bursalı, 2017, s. 119-120).

“Annem okumamıştı ama çok akıllı, ileri görüşlü bir kadındı; babama ayak uydurdu. Babam da okunacak bir şey aldı mı, gazete filan, ortadan okurdu. Biz de dinlerdik. Evde devamlı eğitim vardı. Her ikisi de çok aydın insanlardı.” (Öztürk, 2015, s. 13). *“Babam çok açık göz ve becerikliydi, öğretmenlik yapıyordu”* (Öztürk, 2015, s. 16). *“Babamın dedesi müderrislik yaparmış, bir tür profesör”* (Öztürk, 2015, s. 12).

Bu beyan da aile bireylerinin akademisyenler üzerindeki etkisine bir başka örnektir. Çığ'ın ailesinden gelen ve ona İlmîye ismi verilmesi ile perçinlenen başarı hikâyesinde de ailedeki yetiştirme tarzının akademisyen başarısına katkı verdiği görülmektedir.

Aile ile ilgili özelliklere ek olarak seyahat da Çığ'ın entelektüel yolculuğunda önemli bir tema olarak ortaya çıkmaktadır: “İki dünya seyahati yaptık.” (Öztürk, 2015, s. 149). İsrail, Hindistan, Hong Kong (Çin), Bangkok (Tayland), Japonya, Kore, Amerika, Bulgaristan, Romanya, Meksika, Porto Riko... Hala cahiliz biz. Okumak bilgi için değil ki, okumak bir cila...” (Öztürk, 2015, s. 152). Bu cümlelerden akademisyen başarısını açıklayan diğer etmenlerin içerisinde hem yurt içi hem yurt dışı gezi ve gözlemi çoğaltmak hususu eklenebilir.

Kitabın genelinden, Çığ'ın karakter özelliklerini; inatçı, sabırlı, meraklı ve hevesli olarak özetlemek mümkündür:

“Çocukları sever, onları eğlendirmeyi bilirdim. Yaşamım boyunca öğretmeyi sevdiğime göre karakterimde öğretmenlik varmış. Baba mirası olsa gerek.” (Öztürk, 2015, s. 23). “Benim babam da böyleydi, öğretmendi ve öğretmeyi severdi. Ben de öyleyim, öğrendiğim bir şeyi başkalarına aktarmayı severim.” (Öztürk, 2015, s. 112) diyen Çığ için, akademisyen başarısında öğretici olmanın tesiri de görülmektedir.

Yine müzede çalıştığı yıllarda kongrelere hep birer bildiri ile katıldığını ifade eden Çığ, yurtdışına gelince, 1957'de Almanya'nın Münih kentinde olan ilk Oryantalistler Kongresi'nde Almanca bir bildiri sunmuştur. (Öztürk, 2015, s. 89). “Yakın zamanda Ankara'da Türk Kültürü Kongresi yaptılar. Orada ‘Türk

Mitolojisinde Sümer Mitolojisinin İzleri' başlıklı bir bildiri sundum. 1969 yılında Brüksel'deki Asuroloji Kongresi'ne katılmıştım. Bildirim yoktu ama yine benden konuşma yapmamı istediler. Güterbock'un tercümanlığı ile konuştum orada da.” (Öztürk, 2015, s. 91) diyerek akademisyen başarısında hem kongre/konferanslara katılım sağlamanın, hem de öğreticiliğin önemini vurgulamaktadır.

Akademisyen başarısını çok çalışmak olarak algılayan Çığ, şöyle demektedir: “Ne zaman vakit bulursam çalışırım. Oturduğum anda da çalışmaya başlamışım demektir. (Öztürk, 2015, s. 135). “Genellikle üç dört saat, sırtım yorulana kadar aralıksız çalışırım. Bir de bir yere takılmışsam ve onu çözemezsem o zaman bırakıyorum. Başka şeyle meşgul oluyorum.” (Öztürk, 2015, s. 135).

Başarılı akademisyenlerin eğitim ile ilgili özellikleri sıralarken üniversite eğitiminin yanı sıra yabancı dil bilgisinin de önemine şöyle değiniyor Çığ; (1960 yılında Heidelberg Üniversitesi'nin daveti ile Almanya'da Meşhur Sümerolog Falkenstein'in yanında 6 ay çalıştığı zaman ile ilgili olarak) “O zaman Almancam çok iyiydi. Derler ki bir lisanı öğreneceksen o lisanda düşünmeyi öğreneceksin. Ben o zaman Almanca düşünüyordum.” (Öztürk, 2015, s. 92). “Benim İngilizcem öyle aman aman değil. Fakat inatçıyım biraz o hususta, yapabildiğim kadar.” (Öztürk, 2015, s. 112). Aynı zamanda anadiline sahip çıkmanın önemine ise şöyle değinir; “Ben doğana kadar bizim evde Tatarca konuşulmuş. Ben doğduktan sonra babam bu kızın dili bozulmasın diye evde Tatarca konuşturmamış” (Öztürk, 2015, s. 12).

Yine eğitimle ilgili özelliklere iyi öğretmenlerden/eğiticilerden ders almayı ve usta-çırak ilişkisinin önemini ekleyebiliriz diyor Çığ:

1933 yılında Almanya'da Hitler iktidara geliyor ve başlıyor üniversitelerdeki Yahudi kökenli hocaları kürsülerinden atmaya. Benim hocalarıma gelince... Örneğin Sümeroloji hocamız B. Landsberger, bir kürsüden atılıyor. ... Yalnız Landsberger'e teklif götürdüklerinde O, kütüphaneniz yok, ben orada ne yapacağım, diyor bizimkilere ve o sırada Leipzig'de ölen bir profesörün kitaplığını almalarını tavsiye

ediyor. Derhal o kitaplık alınıyor ve profesör kitaplıkla beraber Türkiye'ye geliyor. Bu suretle Hitit ve Sümer kürsüsü kuruluyor. ...Yahudi olmayan ama Hitler rejimini tasvip etmedikleri için gelenler de var. Hocalarımızın hepsi Alman'dı. (Öztürk, 2015, s. 38-39).

Üniversite bitince İstanbul'da Arkeoloji Müzesi'ne tayin olan Çığ, oradaki hocalarını ise şöyle anlatıyor; "Kraus öğretmeyi seven bir adamdı. Kıskaç değildi ve çok titizdi. Söylediğine göre sabahleyin en geç altıda kalkıp çalışmaya başlarmış. ...Güterbock da titizdi ama o biraz esnekti." (Öztürk, 2015, s. 74). "1951 yılında Kramer geldi, çok verici bir adamdı. Tam bir öğretmen. Çok da samimiydi. Onunla çok güzel çalışmalarımız oldu." (Öztürk, 2015, s. 75).

Mülakat yapılan akademisyenlerden birinin dile getirdiği gibi; "iyi ustalar iyi çıraklar yetiştirmektedir". Muazzez İlmiye Çığ da bu durumun en somut ve en güzel örneğidir. Yine bu cümlelerden akademisyen başarısında çevresel etmenlerin de (örneğin kütüphane gibi) öneminin büyük olduğu anlaşılmaktadır.

Akademisyen başarısını açıklayan çevresel etmenlerin neler olduğu sorusuna, maddi imkânları da şöyle ekliyor Çığ: Öztürk'ün "Siz müzeyi sahiplenmişsiniz. Ankara'dan ödenek gelmiyor muydu?" sorusuna cevaben, "Hiçbir şey geldiği yok!" (Öztürk, 2015, s. 83).

Ayrıca fiziksel koşulların, özellikle de akademisyen başarısında kütüphanenin önemini, "Bilimsel çalışmalar yapılması lazım. Bilimsel çalışmalar için müzelerde kitap yok, kütüphane yok. Bizim müzeye biz geldikten sonra hemen hiç kitap gelmedi. Kitap alınmadı. Bizim kullandığımız kitaplar, kendi yazdığımız kitaplara karşı gönderilen kitaplarla, müzede çalışmaya gelenlerin hazırlayıp gönderdikleri kendi kitaplarıdır." (Öztürk, 201, s. 100) sözleri ile vurgulamaktadır.

Akademisyen başarısında araştırma faaliyetlerinin, makale ve kitap yazımı gibi unsurların ne derece mühim olduğunu ise, müzede çalışırken makaleler yazan Çığ, "Müzemizin yıllığı çıkıyordu; onlarla başladık. Arkeoloji, Arkeologya ve Etnoğraf dergileri ile Tarih Dünyası, Tarih Coğrafya Dünyası gibi dergiler çıkıyordu. Onlara yazılar yazdık. O zaman bir hayli ilgi topladıydı yazdıklarımız.

Ama daha çok Türk Tarih Kurumu'nun Belleten dergisine yazdık tabii." (Öztürk, 2015, s. 88) sözleriyle anlatıyor.

Tezin üçüncü bölümünde mülakat yapılan akademisyenlerin önemli bir kısmının akademisyen başarısını akademisyenliğin araştırma boyutu ile eş tuttuğu belirtilmişti. Çığ da akademisyen başarısını akademisyenliğin araştırma boyutu ile eş tutanlardandır. Öztürk, Çığ'a sorar, "Bu işin (Sümerologluk) özellikle de Türkiye gibi bir yerde ne maddi ne de toplumsal bir getirisi olduğu söylenebilir, sizi bu işi yapmaya iten, bu işi yıllarca sürdürürken motive eden şey nedir?" Çığ, yanıt olarak "araştırma hevesi" der. "... İnsan bir şey buldukça daha çok heyecanlanıyor, heyecanlandıkça daha çok araştırıyor. Biri birini besliyor. ...Ben araştırmayı seviyorum." (Öztürk, 2015, s. 103).

Bir Türk deyimini vardır: "İnsanlar isimleriyle müsemmadır." der. İlmiye Çığ'ın hayatı da bu deyimden en somut örneklerinden biridir. Babasının ona İlmiye ismi vermesiyle başlayan bu "ilim aşkı" Muazzez İlmiye Çığ'da hayatı boyunca sönmemiş, artarak devam etmiştir. Çığ'ın hayatındaki en dikkat çeken nokta; Çığ'daki bu ilim aşkı, araştırma hevesi, yer yer inatçılığa varan bir çalışma direnci ve pes etmeyıştır.

4.3. CEVAT GERAY

"Cevat Geray ortaokul birinci sınıfta iken yaz tatilinde annesi tarafından emeğin değerini anlaması ve disiplinli çalışma alışkanlığı kazanması için Kapalıçarşı'da tanınmış bir kuyumcu olan teyzesinin eşinin yanına çırak olarak verilir." (Uysal, 2013, s. 28) cümlesinden anlaşılacağı gibi Cevat Geray daha çocukken başarı için disiplinli bir şekilde çalışması gerektiği konusunda eğitilmiştir.

Cevat Geray için başarıyı açıklayan diğer etmenler sorusunun yanıtlarından biri ailedir. Babası deniz binbaşı, annesi dava vekili (avukat), dedesi Robert Kolej'in dava vekili, eniştesi Almanya'da mühendislik eğitimi görmüş bir kişi, eniştesinin babası kaymakam, bir diğer eniştesi albay iken askerlikten ayrılarak zamanla Merkez Bankası Başkan Yardımcılığına kadar yükselmiş bir zat, bir yeğeni ise Orman Fakültesi'nde profesör... Anlaşılmaktadır ki, Cevat Geray'ın saygın

mevkilerde çalışan geniş aile bireyleri hem ona örnek olmuş hem de Geray'a finansal destek sağlamışlardır. O halde, aile Geray için de başarıda rol oynayan önemli etmenlerden biri olarak sayılabilir.

Bursa ve İstanbul'da maiyet memurluğu ve Beyoğlu'nda kaymakam yardımcılığı ile kaymakam vekilliği görevlerinde bulunan Cevat Geray, "Rüşvetin nasıl meşru görüldüğünü gözlemlemiştım." (Uysal, 2013, s. 74), "İdarecilerin belli konuların üzerine gidemeyeceğini anladım." (Uysal, 2013, s. 75) sözleriyle akademisyen başarısında idareciliğin önemini, kuram ile uygulama arasındaki kopuklukların giderilmesi ve neyin yapılabileceğinin öngörülebilmesi bağlamında vurgulamıştır. Ayrıca 27 Mayıs 1960'ta Fehmi Yavuz Milli Eğitim Bakanı iken Cevat Geray da Özel Kalem Müdürü olarak hocasının yanında çalışmıştır (Uysal, 2013, s. 107).

Cevat Geray başarılı bir akademisyenin karakter özelliklerini başarılı bir örnek olarak gördüğü hocası Fehmi Yavuz üzerinden şu şekilde ifade etmiştir: "Gerçekçi, nazik, ülkesini seven, ilkeli ve düşündüğü gibi yaşayan, sade bir kişilik." (Uysal, 2013, s. 113-114). Korkut Boratav ise Geray'ı: "Yaşını gizleyen bir enerjiye sahip, nüktedan, kalender ve demokrat" (Uysal, 2013, s. 139) olarak tanımlamıştır. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi (AÜSBF) Dekanlığı döneminde Fakülte Yönetim Kurulunda beraber çalıştığı arkadaşı Alpaslan Işıklı, Geray'ı: "Engin insan sevgisi ve derin hoşgörüyeye sahip, sabırlı, moral gücü yüksek ve öz Türkçeci" (Uysal, 2013, s. 144-145) olarak tanımlamaktadır.

Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli eğitimle ilgili özelliklerin neler olduğu sorusunun Geray'a göre yanıtı ise şöyledir: "Asistanlık akademik bir meslek olarak usta-çırak ilişkisidir. Hocaların el vereceği, yetiştireceği ve onların yerini alacak bilim insanlarını yetiştirmeyi amaçlamaktadır... Asistan hocanın yardımcısıdır, bu yakın ilişki onun yetişmesine yaramaktadır." (Uysal, 2013, s. 86).

Ayrıca Geray, bir kez asistan olduktan sonra güvencesi olduğunu ve akademisyen olmak isteyenlerin mesleği sürdürdüğünü ifade etmiştir. Benzer şekilde, yukarıda üçüncü bölümde "Akademisyen Eleştirileri" başlığı altında

mülakata katılan bazı akademisyenler tarafından ifade edildiği şekli ile, araştırma görevlilerinin kadro/iş güvencesine sahip olmaları önemli görülmüştür.

Cevat Geray, diğer şehirlere ve ülkelere yaptığı geziler (ulusal ve uluslararası gelişmelerin/alan yazınının takibi), dergicilik etkinlikleri, eğitim/ders verme, TV ve radyo programları ile akademisyen başarısında hem araştırma faaliyetlerinin önemini vurgulamış hem de “öğrencileri araştırmalara yönelterek ve sunu yaptırarak o dersi yürüttüm” diyerek akademisyen başarısında öğreticiliğin önemini ifade etmiştir.

Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli çevresel özellikler hususunda ise Geray, “YÖK adı altında çağdaş ve özerk üniversite yok edildi” (Uysal, 2013, s. 137) diyerek özgür/özgün üniversitelerin gerekliliğine vurgu yapmıştır.

Belki de Geray’ı unutulmaz kılan etmenlerden biri, başarılı bir akademisyen kimliğinin yanı sıra, 1980 Darbesi sırasında, AÜSBF’de icra ettiği dekanlık görevidir. Geray hayatının bu döneminde yeni nesil akademisyenlere en önemli dersi vermiş olabilir. Bu ders; “başarılı bir akademisyen olmak önemlidir lakin daha da önemlisi insani değerlerimizi kaybetmemektedir.” şeklinde ifade edilebilir. O zorlu yıllarda üniversitede çıkan ve/veya çıkabilecek olayları Geray, sağcı/solcu demeden (öğrenci ayırmadan), insan sevgisi ve hoşgörüsü ile yatıştırmış ve elinden geldiğince önlemiştir.

4.4. NERMİN ABADAN UNAT

Nermin Abadan Unat, Türkiye’de birçok ilki gerçekleştirmiştir.

O, Türkiye’nin ilk kadın siyaset bilimcisi, ilk kadın senatörlerinden ve ilk kadın gazetecilerinden biri, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi’nin ilk kadın asistanı, doçenti, profesörü ve kürsü kurucusu, Türkiye’nin ilk kadın gazetecilik okulu olan Basın Yayın Yüksek Okulu’nun kurucularından biridir. Ayrıca kendisi, Türkiye’nin ‘uluslararası göç’ ve ‘kadın hakları’ konusundaki öncü isimlerinden biri, Türkçe’ye ‘kamuoyu’, ‘baskı grupları’ ‘halkla ilişkiler’ gibi kavramları

kazandıran bir öncüdür. Makaleleri, kitapları yabancı dillere çevrilmiş, dünyanın dört bir yanında konferanslar, seminerler veren ve beş dil konuşan bir bilim kadınıdır (Kabaş, 2012, s. 9).

Abadan Unat'ın karakter özellikleri ise; "yardımsever, cömert, mütevazı, çalışkan, zevkli ve zeki, kararlı, inatçı, sabırlı, fedakâr ve diğerkâm" (Kabaş, 2012, s. 10) olarak sıralanmıştır.

Hatıraları incelenen diğer akademisyenlerin cevaplarına benzer şekilde, Abadan Unat için de başarıyı açıklayan diğer etmenlerin biri de ailedir. Zira babasının ailesi Bosna-Hersek'ten gelip İzmir'e yerleşen Abadan Unat'ın amcası ile babası (Mustafa Süleymanoviç) İzmir'de bir ihracat firması kurmuştur (Kabaş, 2012, s. 11). Annesi (Barones Elfriede Karwinsky) ise bugünkü Almanya'nın Polonya'ya terk etmiş olduğu bölgede bulunan Stettin adlı bir liman şehrinde doğmuştur (Kabaş, 2012, s. 13). Annesi tarihe meraklı olan Abadan Unat, küçük yaşta bir sürü önemli tarihi şahsiyetin biyografisini incelemiştir, çünkü annesi Maria Stuart, Kraliçe Elizabeth, 8. Henry, Talleyrand ve Napoleon gibi tarihi şahsiyetlerin hayatlarını merakla okumuştur (Kabaş, 2012, s. 14). Ayrıca babasını 'çok varlıklı bir adam', annesini ise 'şık giyinmeyi seven bir kadın' olarak tanımlayan Abadan Unat, annesi hakkında "birlikte gezerken bir mağazanın önünde durur sonra bana 'bu vitrinde en güzel bulduğun şeyi bana göster ve neden güzel bulunduğunu anlat' derdi, benimle mutabık değilse niçin aynı fikirde olmadığını açıklardı; hangi rengin hangi renkle uyumlu olduğunu anlatırdı. Tüm bunlar zevkimin gelişmesine büyük katkı sağladı. Annem çok güzel, estetik değerleri çok gelişkin ve çok zevkli bir kadındı." (Kabaş, 2012, s. 20-22) diyerek, kişisel özelliklerinin mimarının ailesi olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca yabancı kökenli olan annesi ile Almanca, mürebbiyesi ile Fransızca konuşan Abadan Unat (Kabaş, 2012, s. 22), yabancı dil bilgisinin önemli bir bölümünü de yine ailesi sayesinde kazanmıştır.

Başarılı akademisyenlerin eğitim özelliklerine bakıldığında, Fullbright bursu ile Amerika'da öğrenim gören Abadan Unat, bu durumu "Fullbright programı benim hayatımı değiştirdi. Eğitimin ne kadar hayati olduğunu ancak o zaman anlıyorsun." (Kabaş, 2012, s. 107) diye anlatmıştır. Ayrıca, daha 14 yaşında Almanca, Fransızca, İngilizce ve Macarca bilen (Kabaş, 2012, s. 37) Abadan

Unat, yabancı dillere hâkim olarak başarılı akademisyenlerin başarısında farklı dilleri bilmenin de etkisini göstermektedir. Abadan Unat bu durumu, “Fark ettim ki Almancayı çok rahat konuşuyorum. Bunun nedeni Almancanın gramerine çok hâkim olmam. Gramer adeta zihnimize atılmış bir çapa gibi.” (Kabaş, 2012, s. 106) diyerek açıklamaktadır.

ABD, Almanya, Avusturya, Macaristan, Polonya, Rusya, Fransa, İtalya, İspanya, İsveç, İsviçre, İngiltere, Mısır, Ürdün, Kuveyt, Pakistan ve dünyanın daha pek çok ülkesine giden, o ülkelerde gezen ve yaşayan, kendisini de bir dünya vatandaşı olarak hisseden Abadan Unat, “Mustafa Kemal (oğlu) küçükken bana sorarlardı, ‘Nasıl yetişmesini istiyorsunuz?’ diye, ben de hep ‘Bir dünya vatandaşı olarak yetişsin, fakat kalbi daima anayurdu için çarpsın’ derdim.” (Kabaş, 2012, s. 311) demektedir. Bu bağlamda, Abadan Unat için başarıyı açıklayan diğer etmenler arasına gezi ve gözlemi de eklemek mümkündür.

Aynı zamanda, yukarıdaki cümlelerden anlaşılacağı üzere, akademisyen başarısında ülkeye fayda sağlamak da Abadan Unat için önemlidir. “Yurtseverlik milliyetçilikten farklıdır. Bireyin yaşamında ülke çıkarları uğrunda fedakârlık yapması demektir. Mesela benim kuşağımın doktoru, doğu illerine seve seve gidiyordu. Amaç, genç Cumhuriyet’in yaşaması için katkıda bulunmaktır” (Kabaş, 2012, s. 95) diyen Abadan Unat, yine ülkeye fayda sağlamanın önemini dile getirmektedir.

Kitabın geneli incelendiğinde, Abadan Unat’ın başarıyı ideallerini gerçekleştirmek olarak algıladığı söylenebilir. Abadan Unat, “Ben her zaman kendime bir hedef koyarım ve onu gerçekleştirmek için harekete geçerim.” (Kabaş, 2012, s. 323) demektedir. Ayrıca “Ben şuna inanıyorum, bilim tuğla üstüne tuğla koymaktır. Bir insanın her şeyi bilmesi mümkün değil, dolayısıyla bir kere başkaları ne yapmış ne etmiş onu çok iyi bilmek ve karşılaştırma yapabilmek lazım.” (Kabaş, 2012, s. 169), diyen Abadan Unat da akademisyen başarısını akademisyenliğin araştırma boyutuyla eş tutmaktadır. Bununla birlikte “Ben öyle çocuk kitapları falan okumadım, hep büyüklerle beraber olduğum için gazeteleri dergileri okuyor, haberleri, dünya politikasını, sanat hareketlerini takip ediyordum” (Kabaş, 2012, s. 46), “Benim hayat felsefeme göre esas olan okumaktır.” (Kabaş, 2012, s. 91),

diyen Abadan Unat için akademisyen başarısında okumayı sevmek olmazsa olmaz olarak değerlendirilmektedir.

Siyaset biliminden sanata, sosyolojiden basına, hukuktan modaya, psikolojiden tarihe kadar geniş bir yelpazeye yayılan engin bilgisi, aydınlatıcı fikirleri ve eşsiz deneyimleriyle nadide bir “Rönesans kadını” (Kabaş, 2012, s. 10) olan Abadan Unat, başarılı akademisyenlerin sadece kendi alanını bilen uzmanlardan ziyade diğer alanlar hakkında da bilgi sahibi olan kişiler olmaları gerektiğini düşünmektedir.

Abadan Unat, üniversitede eğitim aldığı öğretmenlerini; “bizim hocalarımızın çoğu yaşını başını almış kişilerdi, ... pedagoji bakımından sorumluluk sahibi insanlardı ..., örneğin Ebulullah Mardin Hoca, “bir konuyu uzun boylu anlattıktan sonra bize doğru eğilir ‘Zevkine vardınız mı nur-u aynım?’ diye sorardı, bize nur-u aynım yani gözümün nuru diyordu. Bizi öyle görüyordu. Son derece kibar bir adamdı.” (Kabaş, 2012, s. 82, 84) diyerek öğreticiliğin nasıl olması gerektiğini kendi öğreticilerinden öğrendiğini ve akademisyen başarısındaki öğreticiliğin yadsınamaz rolünü belirterek “Öğrencine değer vereceksin. Ben bunca yıldır ders veriyorum, öğrencilerimle her zaman göz teması kurmaya özen gösteririm. Beni anlayıp anlamadıklarını gözlerinden anlarım” (Kabaş, 2012, s. 84) demektedir.

Nermin Abadan Unat, bugünkü adı ile Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi olan o dönemin Basın Yayın Yüksek Okulu’nda iki kez müdürlük yapmış (Kabaş, 2012, s. 195); Uluslararası Siyaset Silimi Derneği’nin, (*International Political Science Association/IPSA*) başkanvekilliğini üstlenmiş (Kabaş, 2012, s. 216); 1948 yılında Türk-Amerikan Kadınları Kültür Derneği’ni kurmuş; Türk Sosyal Bilimler Derneği (TSBD) başkanlığını yapmış (Kabaş, 2012, s. 246); 1978 yılında senatör seçilmiş (Kabaş, 2012, s. 264); hem sivil toplum kuruluşlarında tecrübe edinmiş, hem de kuramsal tartışmaların yapıldığı ortamlarda ve örgütlerde yer almıştır (Kabaş, 2012, s. 249). Diğer bir deyişle Abadan Unat, akademide, kamu sektöründe, sivil toplum örgütlerinde, ulusal ve uluslararası kuruluşlarda idarecilik yapmış ve tüm bunların akademisyen başarısını desteklediğini göstermiştir. Zira Abadan Unat, “gözlem çok mühim, teorik ve pratik bilgilerin bir arada yürütülmesi lazım” (Kabaş, 2012, s. 170) demektedir.

“Ben akademik kariyeri başka bir çare olmadığı için seçmiş değilim. Ben oldum olası bilimsel kariyer yapmak istiyordum. Ama bunu yapabilmek için de hiç olmazsa geçim derdimin olmaması lazımdı.” (Kabaş, 2012, s. 117) derken Abadan Unat, akademisyen başarısındaki çevresel etmenlerin içine maddi yeterliliği ve destekleri de eklemektedir. Abadan Unat’a göre akademisyenin verimli çalışmalarda bulunabilmesi, akademisyenliği icra edebilmesi için maddi kaygılardan uzak olması gerekmektedir.

Bir başka etmen olarak, “...zaten biliyorsunuz bir üniversiteyi üniversite yapan ya da bir parlamentoyu parlamento yapan kütüphanedir. Bilgileri oradan alıyorsunuz, ona göre daha iyisini yapıyorsunuz.” (Kabaş, 2012, s. 265) derken Abadan Unat, kütüphaneye sahip olmanın akademisyen başarısındaki olmazsa olmaz çevresel etmenlerden biri olduğunu vurgulamaktadır.

Abadan Unat, “Türkiye’de öğretim üyelerine gereken destek verilmiyor. Mesela araştırma yapmak isteyen bir akademisyene asistan lazım. Ama bizim üniversitelerde bir sekretere sahip olmak için bile çok üst düzeyde idari bir pozisyonda olman gerekiyor. Ben arkadaşlarıma vasiyet ettim, mezar taşıma şöyle yazsınlar: “Almanca, Fransızca, İngilizce, Türkçe yazabilen bir sekreter bulamadan bu dünyadan göçüp gitti.” (Kabaş, 2012, s. 173) sözleriyle akademisyen başarısında gerekli olan çevresel etmenlerin içerisine fiziksel koşulların da iyileştirilmesi gerektiğini eklemektedir. Türkiye’de akademik çalışmaların desteklenmediğini düşünen Abadan Unat, “Türkiye’den gitti, Almanya’da, İngiltere’de ya da Amerika’da başarılı oldu” diye çok haber duyarsın. Başarılı olurlar çünkü bu ülkelerde akademik çalışmaları destekleyen bir sistem var.” (Kabaş, 2012, s. 174) demektedir.

Yerli ve yabancı pek çok konferansa konuşmacı olarak çağrılan ve katılan, ayrıca kendisi de pek çok sempozyum düzenleyen, bildiri sunan ve yayımlayan; Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi’nden emekli olduktan sonra Boğaziçi Üniversitesi’nde de dersler vermeye devam eden Abadan Unat, öğreticiliğin başarılı akademisyen olmak isteyenler için çok önemli olduğunu yaşamı ile göstermektedir. Bir anı kitabının içinde diğer bir akademisyen hakkında bilgilere rastlamak, bu tez çalışması kapsamında anılar okunurken çok sık karşılaşılan bir

durumdur. Anıları analize tabi tutulan akademisyenler hem meslektaş olmanın gerektirdiği, hem de Cumhuriyet döneminin ilk akademisyenleri olarak yetişmenin verdiği bir yakınlık içerisindedir. Nermin Abadan Unat, diğer bütün anı kitaplarında da “hayatını seçen kadın” olarak anılmaktadır. Bu durum Abadan Unat’ın 14 yaşında iken Türkçe bilmemesine rağmen Türk Büyükelçiliğine giderek Türkiye’de okumak istediğini dile getirmesi ile başlayarak zorlu bir yolculuğa adım atmasından kaynaklanmaktadır. Abadan Unat’ın yeni yetişen genç akademisyenlere bıraktığı en önemli miras belki de bu kararlılığı olacaktır. Akademisyen olmak istediğini bilen ve bu hedef doğrultusunda yılmadan usanmadan bütün zorluklara göğüs germeyi sağlayan bir kararlılık...

4. 5. SİNA AKŞİN

Prof. Dr. Alpaslan Işıklı; “Doğuştan tarihçi, tarihte yaşıyor çünkü” (Seyman, 2009, s. 302) diyerek tanımlıyor Sina Akşin’i. 1937’de Hollanda’nın Lahey kentinde doğan Akşin’in babası Mülkiye mezunudur. (Seyman, 2009, s. 15).

“Rahmetli babam hariciyeciydi, o sırada Hollanda’da işgüder.” (Seyman, 2009, s. 3). “Annem ev kadınıydı ama geniş merakları vardı. ...daha önce keman çalarmış. Arjantin’de kurslara gidiyordu. Mesela bir kez ciltçilik kursuna gitti. ...Babamın birçok kitabını ciltledi. ...Sonra Arjantin’de grafoloji kursuna gitti. Grafoloji, yazıdan karakter okumak, kısacası kişilik okumak...” (Seyman, 2009, s. 12-13). Büyükbabam ulemadan, feraiz (Şeriata göre miras paylaşırma işi) uzmanıymış, Defter-i Hakani’de (Tapu dairesi) çalışıyormuş. (Seyman, 2009, s. 142) Babaannem Millet Mektebi’ne gitmiş. Eski yazıyı da yeni yazıyı da bilirdi. Atatürk’e çok hayrandı. Gazete okurdu ve bazen siyasi notlar yazardı. Kendi kendine mesela, ‘Stalin ne kadar domuz bir adam’, ‘De Gaulle ne kadar akıllı’ diye notlar yazardı. Defter tutardı.” (Seyman, 2009, s. 144-145)

diyerek akademisyen başarısında rol oynayan önemli bir etmenin aile olduğunu göstermektedir. İyi eğitim görmüş aile bireyleri, Akşin’e hem iyi bir örnek, hem

kendini geliştirmesinde yardımcı olmuştur. Ayrıca Akşın'e maddi olarak da ailesi tarafından destek sağlanmıştır.

Akşın Robert Kolej'den okul birincisi olarak mezun olmuştur. (Seyman, 2009, s. 32, 36) Sonrasında Fullbright bursuyla Amerika'ya giderek uluslararası ilişkiler alanında iki farklı yüksek lisans yapmıştır (Seyman, 2009, s. 53). Akşın'ın yaşamına baktığımızda da, tıpkı diğer akademisyenler gibi, iyi eğitim almanın akademisyen başarısını artırdığı/getirdiğı sonucuna varmak mümkündür.

Başarılı akademisyenlerin eğitim özellikleri içerisine Akşın için de usta-çırak ilişkisini eklemek gereklidir. İyi ustalardan iyi bir eğitim alan Akşın, bu durumu şöyle dile getirmiştir: "Hocalarımız Amerikan, İngiliz ve Türk hocalardı" (Seyman, 2009, s. 33), "Edebiyat öğretilenimiz Oxford'luydu" (Seyman, 2009, s. 147). İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi'nde de ünlü hocaları olduğunu belirten Akşın; Tarık Zafer Tunaya, Hüseyin Nail Kubalı, Sıddık Sami Onar, Sulhi Dönmezer, Hıfzı Veldet Velidedeoęlu, İsmet Sungurbey tanınmış kişilerdi" (Seyman, 2009, s. 49) demektedir.

Akşın, "Çocukluğumdan itibaren gazete okurdum, mesela şam'dayken eve iki Fransızca gazete gelirdi, bir de Egyptian Mail diye bir Mısır gazetesi gelirdi." (Seyman, 2009, s. 33), "Roman okumak başlı başına bir eğitim. Maalesef o kadar çok insan var ki. Adam mükemmel okullarda okuyor, Amerika'ya gidiyor, İngiltere'ye gidiyor, yüksek lisans yapıyor, doktora yapıyor ama doğru dürüst kitap okumamış. Yani ders kitabı dışında hiçbir şey okumamış. Bunlar çok sayıdalar ve kuru insanlar" (Seyman, 2009, s. 278) diyen ve 5000 kitabı bulunduğunu belirten Akşın (Seyman, 2009, s. 85), okumanın önemine de vurgu yapmaktadır.

Akşın "Babamın mesleği sayesinde genç yaşta birçok ülkeye gittim. Arjantin'i, Suriye'yi, Polonya'yı tanıdım" (Seyman, 2009, s. 162) derken, akademisyen başarısının diğer etmenleri arasına gezi-gözlem yapmayı, böylece başka kültürleri tanımayı ve karşılaştırmalı kültür analizinin de konulabileceğini göstermektedir.

Yine babasının görevi sebebiyle Arjantin'e (Buenos Aires'e) giden Akşın, burada İspanyolca konuşmayı öğrenir ancak evde ve elçilik ortamında Türkçe

konuşulduğunu belirtmektedir. (Seyman, 2009, s. 4). 1961 yılında Münih’de bir Almanca kursuna girerek, orada 2 ay kalıp bir miktar Almanca öğrenen Akşin (Seyman, 2009, s. 55), Amerika’dayken Michigan’da Arapça kursuna gitmiş, dönüşte babasından da Osmanlıca dersi alarak, Eski Türkçe’nin bir takım özelliklerini öğrenmiştir (Seyman, 2009, s. 69). Ayrıca Akşin, “Fransızca, İngilizce biliyorum. İki ay Arapça kursuna gittim. Arapça çalışmayı sürdürmediğim için bildiğim söylenemez. (Seyman, 2009, s. 62) diyerek başarılı bir akademisyenin eğitimsel özelliklerinden birinin de iyi derecede dil bilirken, anadilini de ihmal etmemek olduğunu göstermektedir.

Sina Akşin’in karakteristik özellikleri, kendi ağzından ve aile bireylerinin dilinden şu şekilde özetlenebilir; Eşi Tülin, Sina Akşin’i “genel olarak çok sakin, nazik ve sabırlı bir insan ve ev hayatında da yardımsever” olarak betimlemiştir (Seyman, 2009: 152). Kızı Deniz ise babasını, “yazdıklarını olabildiğince ailesine de yansıtan ... ama aynı zamanda hümanizme ve kültüre, insanın kendi kendini geliştirmesine çok önem veren bir insan” olarak tarif etmiştir (Seyman, 2009, s. 154). Diğer kızı Işıl ise Akşin’i; “kendisi düzenli yaşadığı gibi bizi de öyle yetiştirdi. Disiplinli bir insandı. Eğitime çok önem verirdi.” şeklinde tarif etmiştir (Seyman, 2009, s. 155).

Sina Akşin ise kendisi için, “tutumlu olduğum söylenebilir. Tutucu bir kişiliğim var. Teknolojiye karşı oluşum bunu gösteriyor...Düzenli bir insanım. Belli bir saatte yemek yenmesini isterim, yatış saatimin on ikiyi geçmemesine dikkat ederim. ...Çalışkanım. Yazdım, çizdim, ders verdim. Hala ders veriyorum. Okumaya da devam ediyorum...” (Seyman, 2009, s. 160-161) demektedir.

Sina Akşin, iyi bir tarihçinin, yani başarılı bir akademisyenin özelliklerini ise şu şekilde sıralamaktadır;

“İyi bir tarihçi olmak için Osmanlıca bilmek gerekiyor, tabi Türkiye tarihi ile uğraşılacaksa. Osmanlıca bilmek bir miktar Arapça ve Farsça bilmek demek oluyor...” (Seyman, 2009, s. 195), “...bir de kültürü olacak tarihçinin. Yani sosyal bilimlerden yararlanacak, psikoloji bilecek.” (Seyman, 2009, s. 199). “Tarihçi güzel yazacak, anlayarak

yazacak. Önemli olan okuyanın kafasında kalanlar.”” (Seyman, 2009, s. 200). Tarihçi belgeye dayanacak. ...Tabii, tarihçinin aynı zamanda belgeleri doğru yorumlaması lazım, doğru yorumlaması için kültürü olması lazım; sanat, psikoloji, sosyal bilimler gibi bilgilerinin olması da önemlidir.” (Seyman, 2009, s. 201). “Tarihçi bilim insanı olduğu için bütün bunlara kuşkuyla yaklaşmak, her şeyi kontrol etmek durumundadır. Tarihçi dünyada olup bitenleri yakından izlemek zorundadır. Düşünce, edebiyat akımlarını yakından izlemek, irdelenmek lazımdır. Sadece tarih bilgisiyle olmaz. Sosyal bilimlerden haberdar olmalı. Tabii, psikoloji de çok önemlidir.” (Seyman, 2009, s. 223). “İyi bir tarihçinin sadece o belgelerle yetinmeyip bütünsel bir yorum yapması gerekir.” (Seyman, 2009: 232).

Özetle; Akşin’e göre, başarılı olmak isteyen bir akademisyen; iyi derecede dil bilerek, hangi alanda çalışıyorsa ve o alan hangi dil bilgisini gerektiriyorsa o dil üzerinde yoğunlaşmalıdır. Sadece kendi alanını değil diğer alanları da bilmeli ve sürekli alan yazınına takip ederek gelişmelerden de haberdar olmalıdır. Kuşkucu olmalı ve her bilgiyi sorgulayarak gerçeklere ulaşmalıdır. Nesnel olmalı ve yazım üslubunu güzel kullanmalıdır.

“Şimdi Ulusal Eğitim Derneği üyesiyim, kurucusuyum aynı zamanda. Sonra Öğretim Elemanları Sendikası kurucu başkanlığı yaptım. Sendika başkanlığım da var. Bağımsız Cumhuriyet Partisi’nin kurucularındanım. Atatürkçü Düşünce Derneği’ne üye oldum ve orada çalıştım” (Seyman, 2009, s. 254), “YÖK dilinde bilim dalı yani kürsü başkanlığı yaptım. Sonra bölüm başkanlığı yaptım. ...Partiyi kurarken de aman başkan olmayayım telaşındaydım. Bir şeyler yazmak hala bana çok daha cazip görünüyor.” (Seyman, 2009, s. 121)

diyerek idarecilik görevlerinde de yer aldığını ifade eden Akşin, “bir yandan da dernek veya parti çalışmaları dolayısıyla sağa sola konferanslara gidiyorum, hala İstanbul Hükümetleri kitabımın üçüncü cildini bitiremedim” diyerek, bu tarz çalışmaların ve konferanslara gitmenin insanı kalıcı çalışmalara vakit ayırmaktan

alıkoyacağını (Seyman, 2009, s. 88) ifade etmektedir. Bu bulgularla akademisyen mülakatlarında elde edilenler arasında karşılaştırma yapıldığında Akşin de mülakata katılım sağlayan akademisyenlerin %43,33'ü gibi idareciliğin yeni araştırma, yayın, üretim, proje gibi akademik faaliyetlere engel olduğunu düşünmektedir.

“Türk Tarih Kurumu’nun Türk Tarih Kongreleri var. Onlara mutlaka katılıyorum, katılmaya çalışıyorum” (Seyman, 2009, s. 230) diyen, kongreler düzenleyen, konferanslara çağrılan, sürekli kendisinden makale yazması istenilen, kitaplar yazan, ayrıca dersler veren Akşin, başarılı akademisyenlerin araştırma faaliyetleri konusunda da etkin olduğunu göstermektedir.

Akşin, akademisyen başarısında kuruma ve ülkeye fayda sağlamanın önemini ise şu sözleri ile ifade etmiştir: “Ben sahip çıkıyorum ülkeme. Anneme, babama, geçmişime sahip çıkıyorum doğrusu. Başka bir ülkede olmak istemezdim, yani Türklüğün, Türk olmanın çok güzel yönleri var. Belki en güzel yönlerinden biri dilimizin güzelliğidir.” (Seyman, 2009, s. 272).

Akşin, başarılı akademisyenlerin titiz çalışmalara imza atması gerektiğini, uzmanlaşmanın ve çalışılan alanda derinleşmenin önemini vurgularken yüzeysel kalan akademisyenliği de şu sözlerle eleştirmektedir:

“Ben ayrıntılı çalışmayı seviyorum. Ayrıntılı çalışma yani mikro tarih dediğim şey; kısa bir dönemi çok belgeyle anlatmaya çalışmaktır. Gerçi çok kısa bir dönemi aydınlatmış oluyorsunuz kendinizce ama bunu yaparsanız, yazdıklarınızın sağlam olma olasılığı yüksek. Çünkü çok belge kullanırsanız, gerçeklikten sapma olasılığınız azalır. Onun için mikro tarih çalışmaları bence çok önemli ama birçok tarihçi de makro tarihçilik yapmayı sever (Seyman, 2009, s. 203).

Akşin, bu konuda “Uzmanlık ve uzmanlıkta derinleşme yerine ‘her telden çalma’ yüzeysel akademisyenliğe doğru bir gidiş başladı.” (Seyman, 2009, s. 133) eleştirisini de getirmektedir. Seyman’ın (2009, s. 131), “Bilim dünyasını seçen öğrencileriniz size geldiğinde, onların bu uzun yolculukta

nelere özen göstermelerini istiyorsunuz?” sorusuna; Akşin, “Onlara her zaman çok çalışmak gerektiğini söylüyorum” demiştir.

Hariciyeci bir babanın oğlu olarak elçilik ortamında yetişen Akşin, anılarının bir yerinde “Bize evde lüzumsuz soru sormama telkini yapıldı, yani on saniye daha düşünerek cevabını bulabileceğimiz soruyu sormazdık.” (Seyman, 2009, s. 26) demektedir, edebiyatın ve kitap/roman okumanın kendisi için vazgeçilmez olduğunu, mikro tarih yapmayı sevdiğini ve titiz çalışmaları bulunduğunu ifade etmektedir. Anlaşılan o ki; Sina Akşin hayatı ile, yeni nesil akademisyenlere bol okumayı ve bol düşünmeyi salık vermektedir.

4. 6. İLBER ORTAYLI

Halil İnalçık, İlber Ortaylı için; “Öğrencim olarak ondan gurur duyuyorum” (Çaykara, 2016, s. 324) demektedir. Arkadaşı Sezer Duru ise Ortaylı hakkında, “onun çocuksu oluşu, esprili hali, gülebilen karakteri insanlara tarihi sevdirdi” (Uysal, 2016, s. 2) “... Hem neşeli, hem hayata bağlı, hem gülmeyi bilen, hem ciddiye almıyormuş gibi gösterip aslında kendi konularını son derece ciddiye alan, son derece ciddi çalışmalar yapan biri...” (Uysal, 2016, s. 386) diyor.

Ortaylı ise kendisi için; “İnsanlara başlangıçta çok ‘iyi’ bakmam. Aradaki duvarı delmeleri lazım, ‘iyiliklerini’ ispat etmek için... İkincisi, ‘nükteden anlamayan insandan hiç hazzetmiyorum ve hiç tahammülüm yok bu tip insanlara... ‘Kuru insanlarla’ pek fazla işim olamaz. Ama ‘ciddi insanı’ çok seviyorum. Ciddiyetsiz insanlardan da uzak dururum, çünkü beladır. İşini yapmayan, sorumluluğu olmayan insan türüdür bu.” (Uysal, 2016, s. 507) demektedir. Bu bilgiler ve incelenen hatıratın/nehir söyleşinin geneli dikkate alındığında, Ortaylı’nın karakteristik özelliklerini özetle, kuşkucu, nüktedan, sorumluluk sahibi, çalışkan, kendini sürekli geliştiren, sabırlı, dikkatli, meraklı, yaratıcı, ilkeli ve inatçı olarak sıralamak mümkündür.

Akademisyen başarısını açıklayan diğer etmenlerin neler olduğu sorusunun cevabı İlber Ortaylı için de ailedir. Ortaylı ailesini şöyle tanımlar; “Babam makine mühendisi, çok iyi Almanca biliyor. (Uysal, 2016, s. 16). “Babam iyi Rusça bilirdi

ama Osmanlıcaya da hâkimdi. Zaten notlarını Arap harfleriyle tutardı.” (Uysal, 2016, s. 2). “Babam hiçbir şeyi (müzik aleti) çalmayı bilmezdi. Belki de o yüzden bize öğretmek için elinden geleni yapmıştır adam. Müzik, lisan... Bunlar önemli. Lisan mesela... Servet harcamışlardır onun için” (Uysal, 2016, s. 33) diyerek babasının hem eğitimsel hem kültürel açıdan donanımlı olduğunu ifade ederken kendisi ve kardeşlerinin iyi yetişmesi için de büyük bir emek ve para harcadığını ortaya koymaktadır.

Aynı şekilde annesi için Ortaylı; “O münevver bir insan. Bütün hayatı boyunca çok güzel düşünen ve yazan biri oldu. Hala Ruslar onun yazdıklarına hayrandır. ...ve de hep okur; Yaşar Kemal’den başlayıp Kerime Nadir’e kadar okur.” (Uysal, 2016, s. 13) demektedir. Ortaylı’nın annesi Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi’nde (AÜDTCF) öğretmenlik yapmıştır (Uysal, 2016, s. 23). “Annem filolog olduğu için her dilin önce gramerini öğrenirim. Bana Türkçe grameri (dil bilgisi denen şeyi) annem öğretmişti.” (Uysal, 2016, s. 69) diyerek annesinin de yetiştirilme tarzında önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Ortaylı, ilk konsere ilkokuldan önce gittiğini, yine küçükken anne ve babasının hafta sonları onu Küçük Tiyatro’ya götürdüğünü (Uysal, 2016, s. 42) ifade ederken de ailesi sayesinde daha çok küçükken maddi ve manevi olanaklara sahip olduğunu ifade etmektedir. “Ben bizim memlekete ve bizim nesle göre Anadolu’yu erken gezmeye başladım.” (Uysal, 2016, s. 276) diyen, ayrıca pek çok ülke ve şehirde²⁰ de bulunan Ortaylı, akademisyen başarısını açıklayan diğer etmenler arasına gezi ve gözlem yaparak, karşılaştırmalı kültür analizinin önemini de eklemektedir.

Ortaylı, AÜSBF’yi bitirdikten sonra 1970 yılında DTCF’de Yakınçağ Bölümü’ne başlar, aynı zamanda ODTÜ Şehir Bölge Planlama Bölümü’nde yüksek lisans yapmak üzere hazırlık derslerine girmeye başlar. 1973 yılında AÜSBF’den doktorasını alır. 1974 yılında DTCF’den mezun olur. 1975’de bursla Amerika’ya gider ve Chicago Üniversitesi’nde Prof. Dr. Halil İnalcık’ın yanında ikinci yüksek lisansını yapar. Doçentlik tezi için Almanya’nın Bonn kentindeki (1977 yılı) devlet

²⁰ İspanya, Filistin, Kudüs, İsrail, İran, Azerbaycan, Bakü, Sovyetler Birliği, Moskova, Gürcistan, Batum, Tiflis, Kırım, Yalta, Livetia, Odessa, Kutuplar, Helsinki, Tunus, Viyana, Münih, Tacikistan, Hindistan; Londra, Floransa, Roma, Amerika, Almanya, Avusturya, Paris, Slovenya, Bolonya, Madrid, Toledo ...

arşivlerinde çalışır ve doçent olur (Uysal, 2016, s. 575-576). Kısacası Ortaylı, başarılı akademisyenlerin eğitim özellikleri içinde yurt içinde ve yurt dışında iyi eğitim almış olmanın bir örneğidir. Ayrıca Fransızca, İngilizce, Almanca, Rusça, Farsça ve Arapça (Uysal, 2016, s. 545-546) bilen İlber Ortaylı, başarılı akademisyenlerin eğitim özellikleri içinde dil bilmeyi ilk sıraya koymaktadır.

“Tarihin kendine göre bir yöntemi ve bilimsel tarafı var. Kâğıdı nasıl okursun, vesikayı nasıl yorumlarsın, parayı (nümismatik) nasıl değerlendirirsin?” (Uysal, 2016, s. 322) diyen Ortaylı, akademisyen başarısında yöntem bilgisinin önemine de vurgu yapmaktadır.

Ortaylı, “Politikayla uğraşmak başka... İlgiilenmek daha başka bir şey... Politikayla ilgilenirsin. İlgiilenmezsen zaten politika seninle ilgilenir.” (Uysal, 2016, s. 149) diyerek politikacı olmanın ayrı bir uğraş gerektirdiğini söylemiştir. Bülent Ecevit’in kendisine politikaya girmeyi teklif etmesine rağmen bunu kabul etmediğini, zira “Gideceğim, parti meclisinde oturacağım, yok bilmem ne yapacağım... Bunlar bana göre vakit kaybı.” (Uysal, 2016, s. 253) sözleriyle politika ile akademik çalışmaların birlikte yürümeyeceğini düşündüğünü belirtmiştir.

Ortaylı, Halkevleri Dergisi’nde (1966), Vatan Gazetesi’nde (1968-69), Dost Dergisi’nde (1969) çeşitli yazılar yayımlamış (Uysal, 2016, s. 140-143); Milliyet Gazetesi’nde gazetecilik yapmıştır (Uysal, 2016, s. 262). Ayrıca 2002 yılında Londra’da yapılan Comité International des Études Pré-Ottomanes et Ottomanes (Uluslararası Osmanlı Öncesi ve Osmanlı Çalışmaları Komitesi, CIEPO) toplantısına başkanvekili olarak katılmış; 1995’ten beri Atatürk Dil Tarih Yüksek Kurumu yönetim kurulu üyesi, (Uysal, 2016, s. 399), UNESCO’da ise ‘İnsan Bilimleri’ alt kategorisi denen basamaktan başlayarak, zaman içerisinde ‘Tanınmış Şahsiyetler’ kategorisinden ‘Genel Kurul Üyesi’ olarak görev yapmıştır (Uysal, 2016, s. 401). Bunlara ek olarak, Haziran 1993’te (Türkiye) UNESCO’da Başkan Vekili olmuştur (Uysal, 2016, s. 402).

Ortaylı ayrıca Kültür Bakanlığı’nda danışmanlık (1978) yapmıştır, (Uysal, 2016, s. 215-216). ODTÜ’de, Berlin’de ve Moskova’da dersler vermiştir (Uysal, 2016, s.

303, 314). Tarih Vakfı'nın kurucu üyesidir (Uysal, 2016, s. 559). Topkapı Sarayı'na 2005 yılında müdür olmuştur²¹ (Uysal, 2016, s. 559).

Ortaylı ayrıca kendisini 'kongre kuşu' olarak tanımlamaktadır (Uysal, 2016, s. 399). Pek çok toplantıya çağırılmış, konferanslarda tebliğ sunmuş, kongreler düzenlemiş, hem uluslararası hem ulusal kuruluşlarla sıkı bir ilişki içinde bulunmuş, özel sektörde kamu sektöründe ve sivil toplum alanında çeşitli idari görevleri başarıyla yürütmüştür. Tüm bu faaliyetlerle aynı zamanda yaptığı arşiv incelemelerinin ve çalışmalarının/araştırma faaliyetlerinin ürünlerini; makale, kitap bölümü ve kitap gibi yayınlarla ortaya koymuştur. Bu yönleriyle Ortaylı, başarılı bir akademisyenin özellikleri ile ilgili bu araştırmada sorulan bütün soruların yanıtlarını olumlu olarak veren bir akademik hayat sürmüştür.

Ortaylı, Uysal'ın, "Uzmanlaşma eksikliğini neye bağlıyorsunuz?" sorusuna; "Neye bağlayacağım? Hiçbir şeye bağlamıyorum. Birinin yırtması lazım o duvarı. Yırtan adamın 'parası ve imkânı' da olacak." (Uysal, 2016, s. 354) diyerek akademisyen başarısında uzmanlaşmanın önemini vurgulamakta ve aynı zamanda akademisyen başarısının çevresel etmenleri içerisine akademisyenlerin maddi açıdan desteklenmesi gerekliliğini de eklemektedir. Bununla birlikte az öğrencili ve bol kütüphaneli üniversitelerin (Uysal, 2016, s. 301) başarılı akademisyenler yetiştirebileceğini ifade etmektedir.

"Etraftaki yetenekli gençlere yardım etmeye dikkat etmişimdir." diyor Ortaylı asistan yetiştirme bahsi açılınca ve devam ediyor: "Osmanlıca dersi açardım. Daha evvel de yapardım bu tarz şeyler, gelir Osmanlıca ya da Rusça öğrenirler. Yani asistanlara ve meslektaşlarıma vakit ayırmışımıdır her zaman." (Uysal, 2016: 357). Bu örnekle Ortaylı, başarılı akademisyenlerin eğitimsel özellikleri içerisine usta-çırak ilişkisini eklemektedir. Örneğin, kendi akademik ustalarından Andreas Tietze'i; "Çok şey bilirdi. Germanistik bilir, Slavistik bilir, Bizantinistik bilir. Her şeyi bilir bir adamdı o... İnce, mütevazı bir adam, terbiyeli, gülümseyen... Günde on altı saat falan çalışırdı. Ehh yirmi dil falan bilirdi." (Uysal, 2016, s. 170) diye anlatarak, iyi ustaların iyi çıraklar yetiştirdiğini önemle vurgulamaktadır.

²¹ Bu görevi 2012 yılında sona ermiştir.

Akademisyenin ülkesine fayda sağlaması bahsinde “Bizim muhitte ‘devlet’ çok önemlidir. Mesela babam ‘devlet’ derken ‘iki devlet daha’ tınlardı dudaklarının arasında... Polise, orduya falan tenkitler, daima ‘çok ölçülü’ olurdu bizim ailede.” (Uysal, 2016, s. 500) diyen Ortaylı için -belki de yetiştirilme tarzından olsa gerek- ülkesine fayda sağlamanın önemi de büyüktür. Örneğin Ortaylı, üniversite tercihini anlatırken de şöyle demektedir: “Ben Mülkiye’ye gideyim iyi bir mektebe benziyor. Oradan mezun olan iyi gençler, memlekete hizmet ediyorlar.” (Uysal, 2016, s. 76).

İyi bir tarihçiyi diğer bir deyişle iyi bir akademisyeni ise şöyle anlatıyor Ortaylı:

Tarihçide de bazı özellikler olmalı. Bunların başında ‘hafıza’ gelir. Hafızası iyi olmayan ve hafıza eğitimi göremeyen birinin, tarihçi olması mümkün değildir. ...Tabii eğitimi de olacak ama hafıza ile eğitim birbirini tamamlar. İkincisi ‘tarihçi’ olacak çocuğun; müzikten, fizikten, matematikten tut da lisana kadar, çok değişik alanda eğitim görmesi lazım. Bilhassa ‘lisan’ konusunda... Ayrıca hakiki bir meraklılık, felsefe bilgisi olması gereken tarihçinin, edebiyat bilmesi, şiiri, tiyatroyu, romanı bilmesi ve ‘üslub-u edebisi’ olmalı, çok şey öğreneceksin, lisan mesela... (Uysal, 2016: 321, 323).

Özetle, Ortaylı için, başarılı bir akademisyen iyi eğitilmiş olmalıdır. Uzmanlaşmalı fakat farklı alanlarda çalışmayı bilerek değişik disiplinler hakkında da bilgi sahibi olmalıdır. İyi derecede lisan bilgisine sahip olmalı, meraklı olmalı ve hem kültürel gelişmelerin takibini hem de alan yazının takibini yaparak kendini sürekli geliştirmelidir. Ayrıca, Ortaylı başarılı bir idareciyi şöyle tanımlamaktadır:

İdarecilikte ‘görüşlerin’ itibarıyla doğru ve haklı olamazsın, yoktur böyle bir şey. Eğer, mesuliyet sahibiysen ve insanlarla konuşmayı biliyorsan, onları ikna etmeyi ve elindeki ‘insan malzemesinin kapasitesini’ biliyorsan ve ona sahip çıkıyorsan, oturduğun koltuğun mesuliyetini kavırıyorsan ve kavgacılıktan uzak duruyorsan, başarılı idarecisindir. (Uysal, 2016:250)

Son olarak Ortaylı, akademisyen başarısını bireysel olarak gördüğünü şöyle ifade etmektedir:

Ben kendime ait bir işi yapmak istedim bütün hayatım boyunca... Beni hiç kimse 'hiyerarşinin içine' bir memur olarak yerleştiremedi. Ben kaymakam olmam, hariciyeciyi olmam falan... Yaptığım iş 'imzamlar' ortaya çıkar... Çok enerjini sarf ettiğin bir iş senin olmalı, senin adını taşımalı." (Uysal, 2016: 40).

Ortaylı; çok okuyan, çok bilen, çok çalışan, gençliğinden beri günlük beş saatlik uykuyla hayatını idame ettirdiğini ifade eden bir akademisyen olarak yeni nesil akademisyenlere çok okumayı, çok çalışmayı ve çok gezmeyi önermektedir.

4. 7. KORKUT BORATAV

Siyasal tarih ve iktisat alanında faaliyet gösteren önemli bir akademisyen (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 7) olan Boratav'ın karakteristik özelliklerini Prof. Dr. Bilsay Kuruç şöyle anlatır: "Hayatta çok başarılı olmuş, sürekli kendini geliştirmiş, gençken de olgun olan, ille değişmeyeceğim diye bir saplantısı olmayan ama doğru olarak inandığı, düşündüğü, sınıadığı şeylerden de ayrılmayan, kendine güvenen ve tutarlı, her görüşünün ardında ciddi çalışmaları bulunan (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 17, 19-20) biridir. Prof. Dr. Oktar Türel ise kişilik özelliklerini anlatmaya şöyle devam etmektedir: "Boratav'ın öğretim üyesi, araştırmacı ve bilim insanı olarak sahip bulunduğu olumlu ve yüksek vasıfları sayıp dökmek, Türkiye'deki 'malumu ilam'dan öteye geçmez. Prof. Ergun Türkcan'ın bir deyimini çalarak söyleyeyim, bir 'başöğretmen'dir." (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 29).

Boratav örneğinde de akademisyen başarısını açıklayan etmenler arasına aileyi koymak yanlış olmasa gerektir. Dedesinin (Naili Bey) kaymakam emeklisi olduğunu (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 45), babasının 1938'de Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi'ne doçent olarak atandığını (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 40), annesinin ise önce Ankara Kız Lisesi'ne, sonra da Devlet Konservatuari'na Almanca öğretmeni olarak tayin edildiğini (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 49) ifade

eden Boratav, eğitim ve kültür seviyesi yüksek olan bir ailede ve çevrede yetişmiştir.

Akademisyen başarısının eğitimsel özelliklerinin başına usta-çırak ilişkisini koyan Boratav, bu konuyu şöyle açıklamaktadır;

Kürsü denen sistem şimdi kayboldu. Kürsü çok önemli bir kurumdur. Almanya'dan gelen ve 1946 Üniversiteler Kanunu'nun da hazırlayıcısı olan Ticaret Hukuku profesörü Ernst Hirsch'in getirdiği bir sistemdir. Kürsü akademisyenin yetiştiği, olgunlaştığı birimdir. Dolayısıyla kürsü başkanı, yardımcıları yani doçentler, asistanlar bir bütündür. Asistanların iyi yetişip kürsünün geleneğini devralması, başkanın yerine geçmesi esastır. Böylece adeta kapalı bir devre oluşur. (Güldağ ve Ekinci, 2010: 133).

Yani “mutlaka çırak yetiştirmek, mutlaka öğrenciye ders vermekten öte asistanlarını bulmak, onları tezleri üzerine çalıştırmak, onların en iyi şeyleri yapması için çaba göstermek, onların tezlerini okumak, onların tezlerinin peşine düşmek, ondan sonra izini sürmek” (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 27) Boratav'ın devamlı yaptığı işlerdir.

İkinci bir etmen olarak Boratav, başarılı akademisyenlerin eğitimsel özelliklerine; yurt dışında da eğitim almayı ve dil bilmeyi ekleyerek bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: “Çalışkan bir öğrenciydim. ... Üniversitede öğrencilik yıllarımda yazarlığa başladım. ... ve Rockefeller Vakfı bursu ile İngiltere'ye doktora sonrası çalışmalar için gittim (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 70, 85, 142).

Boratav'ın 1983'de SBF'deki görevinden uzaklaştırılması, onun önüne yeni ve zengin bir araştırma gündemi açmış ve buna ek olarak uluslararası akademik çevre ile birlikte çalışmak ve bu çevre ile etkileşim içinde bulunmak için önemli fırsatlar getirmiştir. Boratav, bu dönemde Zimbabwe'ye çalışmaya giderek uluslararası araştırma ağlarına etkili bir biçimde katılım sağlamıştır. (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 32). Bu örnekten akademisyen başarısında ulusal ve uluslararası ağlara üye olmanın önemini anlamak mümkündür.

Boratav, YÖK sisteminin kurulmasından önce fakülte içinde yüksek lisans ve doktora programlarını ve fakülte komisyonlarının yönettiğini, kendisinin de SBF'deki komisyonun ya başkanı ya da iktisat programı sorumlusu olduğunu söylemiştir (Gültaş ve Ekinci, 2010, s. 209). Ayrıca "Cenevre'de Birleşmiş Milletler'e bağlı Division of Social Affairs'in (Sosyal İşler Dairesi'nin) sözleşmeli bir uzman arayışı söz konusu olunca, Cenevre'ye gittim." (Gültaş ve Ekinci, 2010, s. 189) "1985'ten 2000'li yılların başına kadar Lance Taylor'ın yürüttüğü araştırmaların içinde yer aldım" (Gültaş ve Ekinci, 2010, s. 271). "Birleşmiş Milletlere bağlı ve merkezi Cenevre'de olan UNCTAD'ın çalışmalarına da katıldım, aktif katkılar yaptım" (Gültaş ve Ekinci, 2010, s. 286) diyerek uluslararası örgütlerde etkin çalışmalar yürüttüğünü aktarmıştır. Boratav ayrıca Kaddafi'nin topladığı 'Yeşil Kitap' konferanslarına ve 2004 yılında düzenlenen Dünya Sosyal Forumu'na da katılmıştır (Gültaş ve Ekinci, 2010, s. 150, 358).

Boratav'ın ulusal düzeydeki faaliyetlerine ise Tarih Vakfı'nın hem kurucusu hem de yönetim kurulu üyesi olarak çalışması ve iki yıl TSBD Başkanlığı yapması (Gültaş ve Ekinci, 2010, s. 296, 297) örnek verilebilir. Bunlara ek olarak Boratav, Mümtaz Soysal'ın girişimi ile kurulan Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi'nin (KİGEM) yönetim kurulunda da yer almıştır. Bu örneklerden hareketle Boratav, akademisyen başarısında hem idareciliğin hem de araştırma faaliyetlerinin önemini göstermektedir.

Boratav'ın kitapları, makale, rapor ve konferans bildirileri özgün ve önemli bilimsel katkılardır. Bunların yanında gerek sivil toplum kuruluşlarında, gerekse hem özel sektörde hem de kamu sektöründe idarecilik görevleri yürütmüştür. Bu çok yönlülüğü ile Boratav akademisyenliğin, ders ve konferans verme yoluyla öğreticilik boyutunun; makale ve kitap yazım faaliyetleriyle araştırıcılık boyutunun ve son olarak üstlendiği görevler ile idarecilik boyutunun başarılı bir örneği olarak görülebilir.

Korkut Boratav, severek yaptığı akademisyenlik görevini dönemin koşulları gereği bırakmak zorunda kaldığında hayata ve mesleğine küsmemiş, tam aksine mesleğine yurt dışında devam etme yoluna giderek hem ufkunu genişletmiş, hem kendini geliştirmiş hem de diğer insanlara faydalı olmaya/öğrenci yetiştirmeye

devam etmiştir. Korkut Boratav da babası Pertev Naili Boratav gibi toplumun bilgilendirilmesi/bilinçlendirilmesi faaliyetlerine her zaman özel önem atfetmiş ve bu faaliyetlerde öncü rol oynamıştır. O halde Boratav'ın yeni yetişen akademisyenlere belki de en önemli katkısı “hayatta her ne olursa olsun, sevdiğin işi -akademisyenliği- yapmaktan vazgeçme” mesajını vermek olabilir.

4. 8. HALİL İNALCIK

Prof. Dr. Ekmeleddin İhsanoğlu'nun, “şeyh-ül müverrihin” (tarihçilerin şeyhi) diyerek tanımladığı Prof. Dr. Halil İnalıcık için de başarıyı tanımlayan diğer etmenlerin neler olabileceği sorusunun bir yanıtı da ailedir. Zira İnalıcık, “Babamın karakterim ve bütün mesleğim üzerinde derin etkisi vardır.” (Çaykara, 2016, s. 4) diyor ve ekliyor; “Babamın genel karakteri şöyle; hırslı, atılgan, enerjik bir adam. Rusça biliyor; Kur'an hafızı, Türk milliyetçisi. ... Babam aydın bir insan, müzelere götürürdü beni.” (Çaykara, 2016, s. 17, 28). Bu bağlamda, İnalıcık'ın yetiştirilme tarzı şu anki kimliğini kazanmasında önemli bir rol oynamıştır.

Bununla birlikte; İngiltere, Amerika, İspanya, Almanya, İsrail, Hollanda, Romanya, Bosna Hersek, Yugoslavya, Ukrayna, Suudi Arabistan ve Pakistan gibi çeşitli ülkelerde de bulunan İnalıcık için akademisyen başarısını açıklayan diğer etmenler arasında gezerek farklı kültürleri de görmek ve öğrenmek yer almaktadır.

İnalıcık'ın karakteristik özelliklerini meslektaşları ve öğrencilerinin ağzından özetleyecek olursak; Prof. Elizabeth Zachariadou İnalıcık için; “Çok cömert, bilge ve çok içten bir insandır. Zamanının çoğunu hiç sıkılmadan başkalarına verir, gençlere yardım etmek için her türlü fedakârlığı yapar.” (Çaykara, 2016, s. 487) demektedir. Eski öğrencisi Prof. Dr. İlber Ortaylı ise İnalıcık için, “Dil Tarih'te bize metin okumayı gösteren tek hocaydı... Çok okutturur ve bilhassa arşiv vesikaları, metin üzerinde durur ve bunu adeta sonu gelmez. Yazdığını(zı) kontrol eder ki bu çok önemlidir, kimse vakit ayırmaz, o ayırır. Metinlerinizi çalışırken sorarsınız kontrol eder, düzeltir, yani öğretmen-öğrenci düsturunda çok fedakâr bir öğretmendir; kin tutmaz, adaletlidir.” (Çaykara, 2016, s. 488-489) demektedir.

Öğrencisi Berrak Burçak; “Titiz, ilim aşkıyla yanan, çok çalışkan, dinamik, yol gösterici, akıl hocasıdır” (Çaykara, 2016, s. 494) demektedir. Tarihçi Prof. Dr. Howard Reed, İnalçık’ı “Çok cana yakın ve mütevazıdır, herkese yardım eder. Kafasında çalıştığı beş kitap vardır ama yine de sizinle ilgilenir.” (Çaykara, 2016, s. 498) diye tanımlamaktadır. Prof. Mark. L. Stein ise “Hepimiz ondan metodolojiyi, belgeleri gerektiği şekilde incelemeyi, doğru tahlil etmeyi öğrendik” (Çaykara, 2016, s. 499) demektedir. Bir diğer eski öğrencisi Fatih Bayram ise hocası hakkında “En büyük özelliği tarihçiliğinin tüm sosyal bilimleri kuşatması... Felsefe, sosyoloji, siyaset, uluslararası ilişkiler üzerine bilgisi ve geniş perspektifi var.” (Çaykara, 2016, s. 501) tanımlamasını yapmaktadır. Yine eski öğrencisi Prof. Dr. Madeleine Zilfi, “İdeolojik birisi değildir, entelektüelliği hepimizden farklıdır. ...Hiçbir zaman yüzeysel değildir, derinlemesine araştırır, tarihi tartışmalara sürekli kanıtlar sunar ve onun vardığı fikirler hakkında şüphe duyamazsınız. ...Dil öğrenmeye çok önem verir, öğrencilerine karşı çok yardımcıdır, harika bir öğretmendir.” (Çaykara, 2016, s. 491) demektedir.

Bu tanımlamalardan hareketle İnalçık’ın karakter özellikleri; cömert, bilge, içten, yardımsever, fedakâr, adil, dinamik, çalışkan, cana yakın, mütevazı, yol gösterici ve akıl hocası olarak özetlenebilir. Ayrıca yukarıdaki tanımlamalardan İnalçık’ın akademisyen başarısını getiren eğitim özelliklerinin arasına, iyi derecede lisan bilgisi, iyi bir eğitim ve usta-çırak ilişkisini koyduğu, bununla birlikte başarılı akademisyenlerin çok disiplinli çalışmalar yaparken alanında uzmanlaşan, yöntem bilgisine sahip ve iyi öğretici olan akademisyenler olduğu söylenebilir.

1952 yılında profesör olan İnalçık, 1953 yılında Amerika’da Columbia Üniversitesi’ne davet edilmiştir. (Çaykara, 2016, s. 130-131). Orada misafir profesör olarak 1953-54 yılında Osmanlı tarihi dersleri vermiştir (Çaykara, 2016, s. 132). İnalçık, American University of Beirut’ta yedi-sekiz konferans (Çaykara, 2016, s. 188) vermiş; 1959-60’ta ise ODTÜ’de derslere girmiştir (Çaykara, 2016, s. 217). 1958’de University of London’da Osmanlı tarihi üzerinde iki ders vermesi

için (Çaykara, 2016, s. 150) ve İspanya'da onomastik²² ilimler üzerine bir kongre için davet edilmiştir (Çaykara, 2016, s. 176).

İnalcık, 1950'de Paris'te Tarihi İlimler Kongresi'ne katılmış (Çaykara, 2016, s. 214-215); 1958'de de Münih'e Bizantinistler Kongresi (Çaykara, 2016, s. 178) için gitmiştir. 1962'de Hollanda'da devlet misafiri olarak Amsterdam Üniversitesi Doğu Tetkikleri Enstitüsü'nde "Turkey and Europe" başlıklı bir konferans (Çaykara, 2016, s. 230) vermiş; 1967'de Münih'te Müşterikler Kongresi'ne katılmıştır (Çaykara, 2016, s. 254).

1972'de İslamiyet alanında önemli bir dergi olan Studica Islamica'nın yazı heyetine seçilmiş, 1974 Harvard'da Harvard Ukrainian Studies Merkezi'ne (Ukrayna tetkikleri yapan merkeze) üye seçilmiştir (Çaykara, 2016, s. 334). 1985'te İstanbul Osmanlı Araştırmaları Sempozyumu'na katılan İnalcık (Çaykara, 2016, s. 277), 1967'de Princeton'da bir dönem ders (Çaykara, 2016, s. 300) vermiştir, Harvard'dan iki ders vermek üzere davet (Çaykara, 2016, s. 301) almıştır.

Türk Arap İlişkilerini İnceleme Vakfı kurucu üyesi olan İnalcık (Çaykara, 2016, s. 368), 1983'de American Academy of Arts and Sciences (Amerikan Sanat ve Bilim Akademisi) üyeliğine seçilmiş (Çaykara, 2016, s. 370), 1990-92 Princeton Üniversitesi'nde Osmanlı tarihi dersi vermiştir. Yine 1992'de Harvard'da bir sömestr ders veren İnalcık (Çaykara, 2016, s. 379), 1987'de Atina Üniversitesi'nden fahri doktora unvanı almıştır. İngiltere Royal Historical Society'ye(Kraliyet Tarih Cemiyeti) üye seçilmiş, (Çaykara, 2016, s. 159), 1995'te The British Academy'den Honorary Membership (Onursal Üyelik) payesi (Çaykara, 2016, s. 151) almıştır.

Yukarıdaki bilgilerden de anlaşılabileceği gibi, başarılı bir akademisyen olduğu toplumun her kesimi tarafından kabul gören İnalcık, ulusal ve uluslararası ağlara üye olmanın, kongre ve konferanslara katılımın, birçok farklı kurumda ders

²² Onomastik, şahıs ve yer adlarını bir belge olarak yorumlamaktır (Çaykara, 2016, s. 176).

vermenin ve öğreticiliğin, akademisyen başarısında etkili olduğunun iyi bir örneğidir.

Akademisyen başarısında idari görevlerde yer almanın ise olumsuz etki yarattığını belirten İnalçık, bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

Tüm kariyerim boyunca idari vazife kabul etmedim, çünkü idari vazife ilmi yavaşlatır, orada sabahtan akşama kadar oturacaksınız; herkesin işiyle ilgileneceksiniz, gerçek ilim sürekli yoğunlaşma ister. Dervişlerinki gibi. Beni senatoya seçmek, dekan seçmek istediler, hiçbirini kabul etmedim. Biraz egoistçe ama zaten ben iyi bir idareci olamazdım (Çaykara, 2016, s. 302).

İnalçık için, akademisyen başarısındaki eğitimsel özelliklerin neler olduğu sorusunun yanıtını ise, yurt içinde ve yurt dışında iyi bir eğitim almak, birden fazla lisanı iyi derecede bilmek²³, bir de usta-çırak ilişkisi olarak özetlemek mümkündür. Bu hususları İnalçık, şu şekilde ifade etmiştir:

Biz ilk mektepte o zaman Kur'an amme cüzünden Fatiha ve Farsça-Arapça gramer okurduk. Osmanlıcamın temelden olması o zamandan (Çaykara, 2016, s. 27).

Yalnız edebiyatta değil, matematikte de birinciydim sınıfta... Hendese, geometri problemlerini çözer ve hoca gelmeden sınıfa anlatırdım (Çaykara, 2016, s. 33).

O zaman Hitler'den kaçan Yahudi ve solcu Alman profesörleri fakülteye (AÜDTCF) davet etmişler (Çaykara, 2016, s. 53).

DTCF'de hocalardan bahsetmiştim; Fuad Köprülü, Şemsettin Günaltay, Hikmet Bayur, Muzaffer Göker; hem mebus hem de profesörler (Çaykara, 2016, s. 60).

²³ İnalçık'ın bildiği yabancı diller, Arapça, Farsça, Fransızca, İngilizce, Almanca ve İtalyanca'dır (Çaykara, 2016, s. 271).

Filoloji esastır. Filoloji yapmadan esaslı bir tarih yazamazsınız. Kaynak dillerini öğrenmeden, kaynakları anlayamazsınız. (Çaykara, 2016, s. 326).

Bütün ilim mensubu arkadaşlara söylüyorum: Üç Batı dilindeki yazıları okuyamayan bir araştırmacı tam ilim yapamaz. Fransızca, İngilizce, Almanca... Fakat Rusça da şimdi bizim için önemli oldu. (Çaykara, 2016, s. 271)

İnalcık, ayrıca akademisyen başarısını açıklayan çevresel etmenlerin başına iyi bir kütüphaneye sahip olmayı koymaktadır. Hatta İnalcık, daha da ileri giderek, bir ülkenin kalkınması ve o ülkede bilimin istenilen seviyeye ulaşabilmesi için iyi bir kütüphaneye sahip olmayı olmazsa olmaz bir etmen olarak görmektedir.

Yine kendi ifadeleri ile bu fikri şu şekilde anlatmıştır:

O kütüphanede (ABD’de Chicago Üniversitesi Kütüphanesi) 4 milyondan fazla kitap var (Bizim Milli Kütüphane’de kitap sayısı sanırım, 1 milyonu bulmamıştır). Şayet aradığınız kitabı o kütüphanede bulamazsanız, ki pek nadirdir, bulmak için çalışırlar. Amerika’daki bütün üniversite kütüphaneleri aralarında anlaşmıştır; on beş gün sonra o kitap gelir. Eğer bir üniversite bu yüksek seviyeyi kütüphanesiyle kuramazsa o memleket bilimin gerisindedir. Bilgi çağında çok geriyiz. Bunu devletin başında olanların anlaması lazım... (Çaykara, 2016, s. 333)

Akademisyen başarısına katkıda bulunan bir diğer etmen olarak akademisyenlere finansal destek sağlanmasının önemini ise İnalcık şöyle ifade etmektedir:

Bazı öğretim üyeleri de maddi sebepler yüzünden yurt dışına gidiyor. ...Oralarda devlet üniversitelerinde hocalar çok iyi maaş ve proje desteği alıyorlar, gayet tabii. Burada hocalar memur gibi muamele görüyor; ilim adamı rutin bir memur gibi algılanmamalı. (Çaykara, 2016, s. 419).

Akademisyen başarısında bilimsel araştırma yöntemlerini bilmenin önemine de değinen İnalçık, hem bu konuda hem de iyi akademisyenlerin usta-çırak ilişkisi içerisinde yetiştiğini anlatmak amacıyla şunları söylemektedir:

Öğrencilerimde, Amerika’da Halil İnalçık tarih ekolü yerleşmiştir; belge ve arşiv analizine önem veren bir yaklaşım. Okunması güç vesikaları alır ve talebeyle okurum; nasıl bir ayakkabı ustası ayakkabı-çizme imali sanatını incelikleriyle öğretirse, biz de seminerlerde belgeden tarih yazma metodolojisini öğretmeye çalışırız. İlkın vesikaları doğru okumayı, tabirleri nasıl tefsir edeceğimizi, sonucu nasıl formüle edeceğimizi gösteririz. Bu analizi belge fetişizmi diye adlandırmak haksızlıktır. Belgesiz tarih yazılmaz. (Çaykara, 2016, s. 323).

İnalçık’ın 1973’te Londra’da yayımlanan “*The Ottoman Empire: The Classical Age*” (Osmanlı İmparatorluğu: Klasik Çağ) başlıklı kitabı 2003 yılında Türkiye’de yayımlanmadan önce, yedi dile tercüme edilmiştir. Bu diller; Sırpça, Hırvatça, Romence, Ukraynaca, Makedonca, Arnavutça ve Yunanca’dır. İnalçık’ın bugüne kadar Encyclopedia of Islam’da 43 makalesi çıkmış bu makaleler İnalçık’ın İslamologlar arasında da tanınmasını sağlamıştır (Çaykara, 2016, s. 160). Diğer bir ifade ile, akademisyen başarısında makale ve kitap yazımı gibi araştırma faaliyetlerinin etkisi büyüktür.

İnalçık, “İyi bir tarihçi olmak istiyorsanız, mümkün mertebe belgelere saygı duymak, belgelerle konuşmak gerekir.” (Çaykara, 2016, s. 481) demektedir. Ayrıca “Tarihçi şüpheciliğini koruyarak daima elindeki belgeyi sıkı tenkitten geçirmesi lazım. Tarih metodolojisindeki kurala göre, belgeleri iç tenkit süzgecinden geçirdikten sonra değerlendireceksiniz.” (Çaykara, 2016, s. 482) diyerek iyi bir akademisyenin tarafsız, şüpheci ve bilimsel araştırma yöntemlerine hâkim olması gerektiğini ifade etmiştir.

Son olarak, “Bütün maksadım tarihe, memlekete hizmet...” (Çaykara, 2016, s. 435), diyen İnalçık için akademisyen olarak ülkesine fayda sağlamak da önemli bir başarı etmeni olarak ifade edilmelidir.

Halil İnalçık, pek çok konuya meraklı olan, ilgisini de kuşkuculuğunu da yitirmeden akademisyenlik mesleğini devam ettiren, sadece ülkemizde değil dünyada da saygı duyulan, kitapları-makaleleri pek çok dile çevrilen başarılı bir akademisyendir. İnalçık'ın hayatı, hem yeni yetişen hem de akademisyenlik mesleğinin içinde olan/ yetişmiş akademisyenlere en güzel örneklerden biri olsa gerektir.

4. 9. ÖZET VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde Türkiye'de sosyal bilimler alanında akademisyen başarısına sahip olduğu genel kabul gören sekiz bilim insanının hayat hikâyeleri, bazen kendi ağızlarından/kalemlerinden yazıya döktükleri, bazen de onlarla yapılan dizi söyleşiyi okura sunan kitapların incelenmesi yoluyla analize dâhil edilmiştir. Kitap içerikleri analiz edilirken mülakatlarda sorulan soruların yanıtlarının yanı sıra, mülakatlarda sorulmayan veya gündeme gelmeyen, ama akademisyen başarısının doğasını veya bu başarıya ulaşma yollarını/stratejilerini açıklayan etmenlerin tespit edilmesi için de çaba gösterilmiştir.

Bu amaçla sekiz adet biyografi/otobiyografi/nehir söyleşi kitabı incelenmiştir. Kitapların listesi tezin sonunda ek olarak, eserlerin bibliyografik bilgileri ise kaynakça bölümünde sunulmuştur.

Bu veriler gömülü kuram kullanılarak analiz edildiğinde, gömülü kuramın ilk aşaması olan temel kategoriler oluşturulmuştur. Kategoriler oluşturulurken, tez çalışmasının ikinci bölümündeki analizler gibi, mülakat sorularının cevapları ile tutarlı kategoriler ortaya çıkmıştır.

Söz konusu kategorileri sıralamak için bu bölümdeki bulguları kısaca tekrar etmek gerekirse; başarılı akademisyenler; başarıyı hedefe ulaşmak, idealleri gerçekleştirmek, pes etmeden mücadele etmek yoluyla çok çalışma sonucu elde edilen olgu olarak görmektedir. İncelenen örneklerdeki akademisyenler, akademisyen başarısını, akademisyenliğin bir yarısının araştırmacılık, diğer yarısının ise öğreticilik olduğu görüşü ile akademisyenliği ikili bir ayrıma tabi

tutarak ve akademisyenlerin kendilerini kişisel olarak geliştirmeleri ile açıklamıştır.

Akademisyenliğin bireysel olarak mı yoksa bir grubun üyesi olarak mı yapılan bir faaliyet olduğu sorusuna yanıt olarak; anıları incelenen akademisyenlerin neredeyse hepsi akademisyenliği grup içerisinde yapılan, usta-çırak ilişkisi içerisinde öğrenci yetiştirmeye ya da meslektaşlar ile görüş alışverişinde bulunmaya dayalı bir meslek olarak algıladıklarını ifade etmişlerdir. Yalnız bir akademisyen öğrenci yetiştirmenin ve meslektaşlar ile yapılan bilimsel bilgi ve görüş alışverişinin yanında, “Yazdıklarım kendi imzam ile ortaya çıkmalı” diyerek akademisyenliğin bireysel yanının da önemli olduğunu vurgulamıştır.

Hayat hikâyeleri incelenen akademisyenler, başarılı akademisyenlerin eğitimle ilgili özelliklerini, yurt içinde ve yurt dışında alınan iyi bir eğitim, iyi derecede lisan bilgisi ve iyi ustaların iyi çırakları olarak yetiştirilme olarak özetlemiştir.

Akademisyen başarısındaki çevresel etmenlerin neler olduğu sorusuna yine tüm akademisyenler, üniversitenin/çalışılan ortamın fiziksel şartlarının iyi olması gerektiği yanıtını vermiştir. Bu fiziksel koşullardan en önemlisi ve en sık tekrar edileni, üniversitelerin iyi bir kütüphaneye sahip olması gerektiğidir. İkinci olarak, akademisyenlere sağlanan proje destekleri ve araştırma fonları gibi maddi imkânların artırılması gerektiğine vurgu yapmışlardır.

Anıları incelenen tüm akademisyenlerin pek çok kitabı, makalesi ile konferans ve kongrelerde sunumları olduğu için akademisyen başarısında araştırma ve sunum faaliyetlerinin büyük önem arz ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu başlıkla ilgili olarak, “Akademisyen başarısında konu ve yöntem seçimi nasıl olmalıdır?” sorusunu yanıtlayan tüm akademisyenler, yöntem bilgisinin önemli olduğu görüşünü taşımaktadır. Yalnızca bir yöntem değil, birden çok araştırma yöntemi bilerek, çalışılan konu için en uygun olan metodu seçerek kullanmanın önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Anıları incelenen akademisyenlerin bir ortak noktası da ülkelerine bağlılıkları ve akademisyen başarısında hem ülkeye hem kuruma katkı sağlamanın önemli

olduğunu, ayrıca akademisyenliğin yaşanılan topluma da fayda sağlaması gereken bir meslek olduğunu düşünmeleridir.

Yine bu konuyla ilgili olarak anıları incelenen tüm akademisyenler, akademisyen başarısında öğretici olmanın toplumu dönüştürmek ve öğrenci yetiştirmek anlamında etkisi olduğunu ve öğreticiliğin önemini vurgulamıştır.

Akademisyen başarısında uzmanlaşmanın önemi olduğuna da vurgu yapan ve yüzeysel araştırmaları eleştiren bu akademisyenler, uzmanlaşmanın derinleşme getirdiğini belirtirken, çok disiplinli çalışmaları ve en azından çalışılan alanın, çevre alanları hakkında bilgi sahibi olmayı gerekli görmüşlerdir. Bunun yanı sıra, roman okumak, tiyatro ve konsere gitmek gibi faaliyetler ile kazanılabilecek kültürel bilgi birikiminin de akademisyen başarısında önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Anıları incelenen akademisyenlerden hepsi hem ulusal hem uluslararası ağlarda üyelik sahibi, çeşitli dernek ve vakıfların kuruculuklarını üstlenen kişiler oldukları için akademik camiada tanınma açısından ya da kongrelerden haberdar olmak, bu toplantılara katılmak, bildiri sunmak, gündemi takip etmek gibi açılardan ağlara üye olmanın da akademisyen başarısı için önemli olduğu görüşündedir.

Anıları incelenen akademisyenlerin yine hemen hepsi üniversite dışında bakanlık, müdürlük, danışmanlık ya da üniversite içinde rektörlük, dekanlık ve bölüm başkanlığı gibi idari görevlerde bulunmuşlardır. İdari görevlerde bulunmanın akademisyen başarısını nasıl etkilediği hususunda ise bu idari görevlerin kuram ve uygulama arasında ilişki kurmaya yaraması gibi olumlu etkileri olduğunu belirtirken bir yandan da idari görev süresince okumaya, araştırmaya ve yazmaya vakit bulamadıkları için idari görevlerin olumsuz bir etkisinin de olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 29. Anı Kitapları İncelenen Akademisyenlerin Mülakat Sorularına Verebilecekleri Yanıtlar

[illegible]

Tüm akademisyenler için başarıyı açıklayan diğer (mülakat soruları dışında yer alan) etmenlerin neler olabileceği sorusunun yanıtı ise aile ve gezi-gözlem ile kazanılan karşılaştırmalı analizlerdir. Başarılı akademisyenlerin içinde yetiştikleri aileler, bilgili ve kültür seviyesi yüksek ailelerdir. Akademisyenler daha küçük yaşta tiyatro ve konser gibi faaliyetlerle tanıştıkları gibi; aileleri, başarılı akademisyenlerin lisan öğrenmeleri ve iyi eğitim görmeleri için özel bir çaba sarf etmiştir. Anıları incelenen akademisyenler, ailelerinden aldıkları bu entelektüel sermaye temelini üzerine ek bilgiler koymak amacıyla birden çok ülke ve şehir gezip görerek ufuklarını genişletmiş ve algılarını daha da açarak başarılarını perçinlemişlerdir.

Son olarak, bu bölümde anıları incelenen akademisyenlerin ortak karakter özelliklerini, çalışkan, zeki, disiplinli, meraklı, ilkeli, yurtsever, sabırlı, kararlı, inatçı, kuşkucu, kendini geliştiren, tutarlı, yardımsever, bilge, nüktedan ve mütevazı olarak sıralamak mümkündür.

Yukarıdaki bulgular hep birlikte değerlendirildiğinde; anı kitapları okunarak analiz edilen sekiz Türk bilim insanının yaşları itibarıyla yeni kurulan Cumhuriyet'in yetiştirdiği idealist akademisyenler olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda örneğin hatıraları incelenen akademisyenlerin hepsi kuruma ve ülkeye katkı sağlamanın önemini belirtmiştir. Tüm akademisyenler akademisyenliği grup içerisinde yapılan ve topluma fayda sağlayan bir meslek olarak görmekle birlikte birinin akademisyenliğin bireysel yönünün de olduğunu vurgulaması gibi muhtelif görüşler bulunsa da genel olarak anıları incelenen akademisyenlerin belki de retrospektif değerlendirmelerde bulunmalarından diğer bir ifade ile geçmişe yönelik olarak tanımlamalar yapmalarından mütevellit başarı ve akademisyen başarısına ulaşma konusunda paralel söylemleri olduğu görülmüştür. Bununla birlikte akademisyenlerin vakıf ve devlet üniversitelerine bakış açılarından tutun da YÖK'ün varlık amacına kadar çeşitli konularda yapmış olduğu çeşitli değerlendirmelere de yine tezde yer verilmiştir.

5. BÖLÜM: GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Tezin üçüncü bölümünde; akademisyenler ile yapılan mülakatların, dördüncü bölümünde ise başarılı olduğu kabul gören akademisyenlerin anı kitaplarının analizi, gömülü kuram yardımı ile yapılmış; gömülü kuramın birinci aşaması olan açık kodlama ile kategoriler oluşturulmuştur. Bu bölümde (Genel Değerlendirme ve Sonuç) ise eksensel kodlama ile yukarıda bahse konu iki bölüm (Mülakat Analizleri ve Bulgular, Kitap Analizleri ve Bulgular) arasındaki ilişkiler kurularak tezin genel değerlendirmesi yapıldıktan sonra, seçici kodlama ile merkez kod oluşturularak sonuç kısmına geçilecektir.

5. 1. GENEL DEĞERLENDİRME

Bu bölümde, yukarıda “Giriş” bölümünde “Araştırmanın Kapsamı” ve “Araştırmanın Yöntemi” kısımları, “Mülakat Analizleri ve Bulgular” başlıklı üçüncü bölümün “Özet ve Değerlendirme” kısmı ile “Kitap Analizleri ve Bulgular” başlıklı dördüncü bölümün “Özet ve Değerlendirme” kısmı bir bütün halinde değerlendirilmiştir. Böylece, mülakat sorularına verilen yanıtlara göre yapılandırılan açık kodlar, hem anı kitaplarının hem de mülakat sorularına verilen akademisyen cevaplarının analiziyle oluşturulan kategoriler ile bir bütün haline getirilerek gömülü kuramın ikinci aşaması olan eksensel kodlama yardımı ile kategoriler arası ilişkiler kurulmuştur. Kurulan ilişkiler sonrasında tespitler sunulmuş ve bu tez çalışmasının ardından yapılacak yeni araştırmalar için öneriler ifade edilerek bölüm sonlandırılmıştır.

Bu tez çalışmasının örneklemini Ankara'daki devlet üniversitelerinin, siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinin, kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenlerin %43,75'i başarıyı, hedefe ulaşmak olarak algılamaktadır. Aynı şekilde başarılı oldukları toplum tarafından kabul gören akademisyenlerin hayatlarını içeren anı kitapları incelendiğinde de akademisyenler başarıyı hedefe ulaşmak, idealleri gerçekleştirmek, pes etmeden mücadele etmek yoluyla çok çalışma sonucu elde edilen olgu olarak görmektedir. O halde akademisyenler başarıyı hedefe ulaşmak olarak algılamaktadır. Bu hedefler içsel olarak

belirlenebileceği gibi çalışılan üniversite tarafından ve/veya akademik teşvik kriterlerinde olduğu gibi YÖK tarafından dışsal olarak da belirlenebilmektedir.

Akademisyen başarısının nasıl algılandığı sorusuna gelince, mülakat yapılan akademisyenlerin %46,87'si akademisyenliğin iki boyutu bulunduğunu ve bu boyutların araştırmacılık ve öğreticilikten meydana geldiğini belirterek akademisyen başarısı kavramını ortaya koymuştur. Aynı şekilde anıları incelenen akademisyenler de akademisyenliğin bir yarısının araştırmacılık diğer yarısının ise öğreticilik olduğu görüşü ile akademisyenliği ikili bir ayrıma tabi tutarak akademisyen başarısı kavramını izah etmiştir. Diğer bir ifade ile tez çalışması kapsamında incelenen tüm akademisyenlerin akademisyen başarısı algısı iki boyutludur. Öğreticilik ve araştırmacılıktan oluşan bu iki boyut içinse başarılı bir öğreticinin en önemli başarısı, yetiştirdiği öğrencilerinin başarısıdır, diğer taraftan başarılı bir araştırmacı ise bilimsel araştırmaları sonucunda kaliteli, özgün ve nitelikli yayınlar yapan ve topluma örnek olan bir araştırmacıdır.

Görüşme yapılan akademisyenlerin %78,12'si akademisyenliği hem birey hem de bir grup faaliyeti olarak algılamaktadır. Bu akademisyenler, akademisyen başarısının bireysel olarak başladığını ve takım çalışması ile daha verimli hale geldiğini ifade etmektedir. Akademisyenlerin %9,37'si ise akademisyen başarısını sadece ait olunan grup düzeyinde değerlendirirken, akademisyenlerin %53,84'ü akademisyen başarısının bireysel olduğunu ifade etmiştir. Bu durumun aksine anıları incelenen akademisyenlerin biri dışında hepsi akademisyenliği grup içerisinde yapılan, usta-çırak ilişkisi dahilinde öğrenci yetiştirmeye ve/veya meslektaşlar ile görüş alışverişinde bulunmaya dayalı bir meslek olarak algıladıklarını ifade etmişlerdir. Ortaya çıkan bu tablonun açıklaması zaman ve değişen koşullar olabilir. Görüşme yapılan akademisyenlerin çoğunluğunu genç ve orta yaşlı akademisyenler oluşturmaktadır. 1981 yılında kurulan YÖK ile birlikte yeni bir sistem kurgulanmıştır ve bu sistemin içinde usta-çırak ilişkisinin yeri yoktur. 2015 yılında gelen Akademik Teşvik Ödeneği modeli ile birlikte akademisyenlik mesleği giderek bireysel başarıya odaklı şekilde evrilmiştir. Anıları okunan akademisyenler ise YÖK'ün olmadığı ve usta-çırak ilişkisine dayalı bir sistemde yetişmiştir. Aynı zamanda yeni kurulan Cumhuriyet'in

değerlerini yüceltmeyi de amaç edinen bu akademisyenlerin görece daha toplumsal bir bakış açısına sahip olduğu söylenebilir. Değişen zaman ve koşullar ile birlikte yerleşen kapitalist toplum sistemi ile birlikte yeni nesil akademisyenlerin daha bireyci bakış açısına sahip oldukları değerlendirilebilir.

Görüşme yapılan akademisyenlerin %87,5'i akademik ağların kişilerin perspektifini geliştirdiğini, farklı çalışma biçim ve yöntemlerini ağlar sayesinde gördüklerini ağlar sayesinde kendilerine çeşitli projelerde ortaklık ve yayın imkânı sağlandığını belirterek akademisyen başarısında ağlara üye olmanın önemini vurgulamıştır. Yine anıları incelenen akademisyenlerden hepsi hem ulusal hem uluslararası ağlarda üyelik sahibi, çeşitli dernek ve vakıfların kuruculuklarını üstlenen kişiler oldukları için akademik camiada tanınma açısından ya da kongrelerden haberdar olmak, bu toplantılara katılmak, bildiri sunmak, gündemi takip etmek gibi çeşitli açılardan ağlara üye olmanın akademisyen başarısı için önemli olduğu görüşündedir.

Mülakata katılan akademisyenler ile anıları incelenen akademisyenlerin, başarılı akademisyenler için sıraladığı ortak karakter özellikleri ise; çalışkan, zeki, disiplinli, sabırlı, kararlı, inatçı, kendini geliştiren, alçakgönüllü, meraklı, kuşkucu ve yurtsever olarak sıralanmaktadır.

Mülakata katılan akademisyenler ve anıları incelenen akademisyenler tarafından başarıyı etkileyen başlıca diğer faktörlerden ortak olan tek faktör; aile'dir. Başarılı akademisyenlerin içinde yetiştikleri aileler, bilgili ve kültür seviyesi yüksek ailelerdir ve çocuklarının (geleceğin akademisyenlerinin) lisan öğrenmeleri ve iyi eğitim görmeleri için özel çaba sarf etmişlerdir. Bununla birlikte mülakata katılan akademisyenlerden, şans'ı da başarı için diğer faktörler arasında sayan akademisyenler olmuş olsa da, anıları incelenen akademisyenler genellikle şans'ın hazır beyinlerin; yani yine çalışan, emek harcayan kişilerin başarısına katkı sağlayacağını ifade etmektedir.

Görüşme sağlanan akademisyenlerin %33,33'ü; anıları incelenen akademisyenlerin ise hepsi idareciliğin hem olumlu hem de olumsuz etkisinin olduğunu ifade etmiştir. İdari görevlerin kuram ve uygulama arasında ilişki

kurmaya yaraması gibi olumlu etkileri olduğunu belirten akademisyenler bir yandan da idari görev süresinde; okumaya, araştırmaya ve yazmaya vakit bulunamadığı için idari görevlerin olumsuz yanının olduğunu, kısacası idareciliğin bir denge işi olduğunu söylemiştir.

Mülakata katılan akademisyenlerin %50'si belirli ölçülerde uzmanlaşmanın şart olduğunu ancak aynı zamanda uzmanlaşılan alanı çevreleyen alanların da bilinmesi gerektiğini söylemiştir. Aynı şekilde anı kitapları okunan akademisyenler de akademisyen başarısında uzmanlaşmanın önemi olduğunu ve uzmanlaşmanın derinleşme getirdiğini belirtirken, çok disiplinli çalışmaları ve en azından çalışılan alanın, çevre alanları hakkında bilgi sahibi olmayı da gerekli görmüşlerdir.

Mülakata katılan akademisyenlerin %50'si başarılı akademisyenlerin lisans, yüksek lisans ve doktora süreçleri başta olmak üzere tüm hayatı boyunca almış olduğu resmi eğitimin kaliteli/sağlam olması gerektiğini belirtmiştir. Akademisyenlerin %12,5'i yurt dışı eğitimi, %15,62'si ise ileri derecede yabancı dil bilmenin önemini ifade etmiştir. Akademisyenlerin %12,5'i iyi bir akademisyenin yanında yetişmenin, onun bilgi ve tecrübesini paylaşmanın kişiyi daha başarılı bir akademisyen yapabileceğini yani akademisyenlik mesleğinde usta-çırak ilişkisinin önemini belirtmiştir. Aynı şekilde hayat hikâyeleri analize tabi tutulan akademisyenler de başarılı akademisyenlerin eğitim özelliklerini yurt içinde ve yurt dışında alınan iyi eğitim, iyi derecede lisan bilgisi ve iyi ustaların iyi çırakları olarak yetiştirilme olarak özetlemiştir. *Farklı olarak* mülakata katılım sağlayan akademisyenlerin (%34,37'si) analiz yapma yeteneğinin, iyi bir yöntem bilgisinin, araştırma tekniklerine hâkim olunmasının akademisyenlerin başarı düzeyini artıracığı görüşündedir.

Görüşme yapılan akademisyenlerin %87,09'u akademisyenin anlatırken öğrendiğini, öğrenmenin ön koşulunun öğretmek olduğunu ve öğreticiliğin öğrenmeyi kolaylaştırarak kalıcı olmasını sağladığını belirterek akademisyen başarısında öğreticiliğin önemini vurgulamıştır. Aynı şekilde, anıları incelenen

tüm akademisyenler, akademisyen başarısında öğretici olmanın toplumu dönüştürmek ve öğrenci yetiştirmek anlamında önemli olduğunu belirtmiştir.

Mülakata katılan akademisyenlerin %78,12'si kuruma ve ülkeye katkı sağlamanın akademisyen başarısını doğrudan etkilediğini belirtirken aynı şekilde anıları incelenen akademisyenler de akademisyen başarısında hem ülkeye hem kuruma katkı sağlamanın önemli olduğunu, ayrıca akademisyenliğin yaşanılan topluma da fayda sağlaması gereken bir meslek olduğunu ifade etmişlerdir.

Mülakata katılım sağlayan akademisyenlerin %96,87'si yazılan makale ve kitapların, sunulan bildirilerin, düzenlenen toplantıların akademisyenin verimliliğini artıracaklarını, bu faaliyetlerin akademisyenlerin zihnini canlı tutacağını ifade etmiştir. Aynı şekilde anıları incelenen tüm akademisyenlerin pek çok kitabı, makalesi ile konferans ve kongrelerde sunumları olduğu için akademisyen başarısında araştırma ve sunum faaliyetlerinin büyük önem arz ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Görüşülen akademisyenlerin %93,75'i konu ve yöntem seçiminin akademisyen başarısında doğrudan etkili olduğunu söylemiştir. Yine anıları incelenen akademisyenler de yöntem bilmenin önemli olduğu görüşünü taşımaktadırlar.

Mülakat yapılan akademisyenlerin %28,12'si, Türk akademisyeninin en önemli açmazının finansal sıkıntı olduğunu, üniversitelerin fon sağlama kapasitelerinin, araştırma, konferans ve proje teşviklerinin akademisyen başarısı adına önemi bulunduğunu belirtmiştir. Aynı şekilde anıları analiz edilen akademisyenler de sağlanan proje destekleri ve araştırma fonları gibi maddi imkânların artırılması gerektiğine vurgu yapmışlardır.

Görüşülen akademisyenlerin %18,75'i üniversitenin sahip olduğu iyi bir kütüphanenin, elektronik ya da fiziki olarak bilimsel yayınlara ulaşabilmenin... vb. akademisyen başarısı için gerekli fiziksel koşullar olduğunu, akademisyenlerin %70,96'sı çalışma ortamının; destekleyici, motive edici, özgürlükçü, huzurlu ve ödüllendirici olması gerektiğini ifade etmiştir. Aynı şekilde anıları incelenen tüm akademisyenler üniversitenin/çalışılan ortamın fiziksel şartlarının iyi olması

gerektiğini bildirirken, bu fiziksel koşullardan en önemlisini iyi bir kütüphaneye sahip olmak olarak görmüşlerdir.

Yukarıda mülakat sorularına verilen yanıtlara göre yapılandırılan açık kodlar, hem anı kitaplarının hem de mülakat sorularına verilen akademisyen cevaplarının analiziyle oluşturulan kategoriler ile bir bütün haline getirilerek gömülü kuramın ikinci aşaması olan eksensel kodlama yardımı ile kategoriler arası ilişkiler kurulmuştur. Özetlenecek olursa bir kategori haricinde bütün kategoriler birbiri ile uyumludur. Diğer bir ifade ile bir tek akademisyen başarısını bireysel olarak mı yoksa grup düzeyinde mi değerlendirmek gerektiği hususunda; anı kitapları incelenen başarılı akademisyenler, akademisyen başarısının grup düzeyinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade ederken, mülakat gerçekleştirilen akademisyenler ise akademisyen başarısının çoğunlukla bireysel olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Yukarıda bahsedilen husus haricinde tez kapsamında anılarıyla olsun mülakat sorularına verdikleri cevaplarla olsun örneklem dahilindeki bütün akademisyenler, başarıyı hedefe ulaşmak olarak algılamakla birlikte akademisyen başarısının iki boyutu bulunduğunu ve başarılı akademisyenin hem iyi bir araştırmacı hem de iyi bir öğretici olması gerektiğini düşünmektedir. Akademik ağlara üye olmanın, konferans ve kongrelere katılımların önemli olduğunu belirten tüm akademisyenler aynı zamanda makale ve kitap yazımı gibi araştırma faaliyetlerinin çıktılarının ve bu faaliyetleri gerçekleştirirken konu ve yöntem seçiminin etkisinin de akademisyen başarısındaki rolüne değinmiştir. Yine başarılı akademisyenlerin karakter özelliklerinin çalışkan, zeki, disiplinli, sabırlı, kararlı, inatçı, kendini geliştiren, alçakgönüllü, meraklı, kuşkucu ve yurtsever olarak özetleyen akademisyenler, akademisyen başarısını açıklayan diğer (mülakat soruları dışında) faktörün aile olduğu konusunda hemfikirdir. Tüm akademisyenler başarılı akademisyenlerin eğitimsel özelliklerini; yurt içinde ve yurt dışında alınan sağlam bir eğitim, iyi derecede lisan bilgisine haiz olmak ve iyi ustaların iyi çırakları olmak olarak özetlemiştir. Başarılı akademisyenlerin alanında uzman olan ve fakat çevre alanlar hakkında da bilgi sahibi olması gereken akademisyenler olduğunu belirten öğretim üyeleri, akademisyen

başarısında öğreticiliğin önemine de vurgu yapmıştır. Bununla birlikte akademisyen başarısında kamuda, özelde ve/veya sivil toplumda idari görevlerde bulunmanın akademisyen başarısını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilediğini bildiren akademisyenler, akademisyen başarısı için akademisyenlere sağlanan proje destekleri ve fonların artırılması gerektiğini ve başarılı akademisyenlerin iyi kütüphaneye sahip olan iyi fiziksel şartları olan çalışma ortamlarına sahip olması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca tüm akademisyenler, başarılı akademisyenlerin çalıştıkları kuruma (özel/kamu) ve/veya üniversiteye ve ülkelerine katkı sağlayan akademisyenler olduklarını belirtmiştir.

Diğer yandan mülakata katılım sağlayan akademisyenlerin dokuzu profesör, sekizi doçent, üçü doktor öğretim üyesi ve on ikisi araştırma görevlisidir. Akademisyenlerin unvan temelli cinsiyet dağılımlarına bakıldığında ise yedi kadın akademisyenin araştırma görevlisi bir kadın akademisyenin ise profesör olduğu görüldüğünden; *belki de eldeki dar veriden geniş bir yorum yapmak pahasına*, Türk toplumunun özellikle eğitimsiz kesimlerinde görülen kız çocukları okula göndermeme eğiliminin gittikçe azaldığı ve kadınların artık daha çok akademik camiada rol aldığı değerlendirilmesinde bulunulabilir. Bununla birlikte tez genelinde mülakat gerçekleştirilen toplam 32 akademisyenin 19'u erkek, 13'ü ise kadındır. Yüzdeleri tamamlayacak olursak mülakat yapılan akademisyenlerin % 59'u erkek ve % 41'i kadındır. Kadın ve/veya erkek akademisyenlerin diğer sorularda yukarıda yer verilen bazı şerhleri olmakla birlikte özellikle başarı ve akademisyenlerin nasıl başarılı olabileceği hususlarında benzer cevaplar verdiği görüldüğünden ayrıca akademisyenlerin unvan temelli dağılımlarına bakıldığında da kadın akademisyenlerin de doçentlikten profesörlüğe kadar çeşitli unvanlarda görev yaptığı tespit edildiğinden *en azından* akademik camiada kadınların da gözle görülür oranda söz sahibi ve etkin konumda olduğu düşünülebilir. Diğer bir deyişle bu tez çalışmasının toplumun genelinde bulunan kadınların iş dünyasında yeri olmadığı görüşünü de *yine en azından akademik kariyer yapanlar* için yanıtladığı söylenebilir.

Katılımcı akademisyenlerin en genci 25 yaşında en yaşlısı ise 60 yaşındadır. Bununla birlikte akademik dünyada hemen hemen her yaşta akademisyen

bulunmaktadır. Hatta hem anı kitapları okunan hem de mülakat yapılan akademisyenlerden bir kısmı öncesinde kamuda iş hayatına başlamış ve belirli unvanlar elde ettikten sonra akademiye geri dönmüştür. Bu bağlamda yine *eldeki dar veriden geniş bir yorum yapmak pahasına* akademisyenliğin sadece sevilerek yapılabilen ve uğruna çok emek harcanan bir meslek olduğu çıkarımı da yapılabilir.

Ayrıca “Anılarıyla Cevat Geray, Efsane Dekan” kitabının yazarı Meral Uysal, kitabın sunuş kısmında Cevat Geray için “Söyleşilerimde dikkatimi çeken bir diğer nokta ise yaşamına ilişkin anılarını anlatırken belleğinin ne denli berrak olduğu ve ayrıntıları çok kolay anımsadığı ve tabii ki Türkçeyi kullanmasındaki özendi.” (Uysal, 2013, s. 4) demektedir. Tez çalışması kapsamında pilot mülakatın gerçekleştirildiği Ruşen Keleş’in de zihninin çok duru ve Türkçesinin mükemmel olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra hayat hikâyeleri incelenen diğer başarılı akademisyenlerin de anıları daha dün gibi taptaze ve kullandıkları Türkçe mükemmeldir. Yine “Hayatını Seçen Kadın” kitabının yazarı Sedef Kabaş (2012, s. 328) Nermin Abadan Unat’a;

“Sizinle bu kitap için, uzun saatlere yayılan pek çok görüşme yaptık. Yıllar öncesine dönüyorsunuz ve anılarınızı, yaşadıklarınızı, tanıdığınız insanları, seyahatlerinizi en ince ayrıntısına kadar anlatıyorsunuz. Mimariden operaya, resimden tiyatroya, yazarlardan araştırmacılara, ev adreslerinden şehirlerin tarihi yapılarına kadar neredeyse her şeyi dün gibi hatırlıyorsunuz. Bu güçlü hafızanızı neye borçlusunuz?”

diye sorduğunda, Abadan Unat soruyu, “Demek ki bu bir Allah vergisi” diye yanıtlamıştır (Kabaş, 2012, s. 328). Ancak bu çalışmada anıları incelenen alanında duayen akademisyenlerin hemen hemen hepsinde görülen bu hafıza tazeliğinin sadece Allah vergisi olarak açıklanması yetersiz kalabilir. Bunun diğer bir sebebi ise tıpkı işleyen demirin pas tutmaması gibi, işleyen zihnin de sürekli taze kalması olabilir.

Ayrıca bu tez çalışmasının tüm bulguları birlikte değerlendirildiğinde tezin “Kavramsal Çerçeve” başlığı altında anlatılan Tekeli’nin Üniversitelerin Üç Modeli isimli örneği ile de görece uyumlu olduğu söylenebilir. Şöyle ki; Türkiye Cumhuriyeti 95 yıllık bir geçmişe sahiptir. Her ne kadar Osmanlı Devleti’nden miras olarak kalan ve 1833 yılında kurulan Darülfünun, 1933 yılında İstanbul Üniversitesi’ne evrilmişse de Türkiye Cumhuriyeti döneminin ilk üniversitesi 1946 yılında kurulan Ankara Üniversitesi’dir. “Kitap Analizleri ve Bulgular” başlıklı dördüncü bölümde anlatıldığı üzere, anı kitapları incelenen akademisyenler; Cumhuriyet dönemi akademisyenleridir ve çoğunlukla Ankara Üniversitesi’nden mezun olmuşlardır. Diğer bir ifade ile anı kitapları analiz edilen akademisyenler, Tekeli’nin ikinci modeli olan Ulus-Devlet Üniversiteleri (*Von Humbolt University*) olarak adlandırdığı model içerisinde değerlendirilebilirler. Anı kitapları okunan akademisyenler dönemin “elit kesimi” içinde yer almaktadırlar. Akademisyenlerin babaları ve/veya anneleri iyi bir eğitim görmüştür ve ebeveynlerin meslekleri büyükelçiden akademisyene, mühendisten öğretmene çeşitlilik arz etmektedir. Akademisyenlerin cümlelerinden de anlaşılabileceği gibi anı kitapları okunan akademisyenler “*toplumun kültürel dönüşümünü*” kendilerine misyon olarak addetmişler ve bilgiyi toplumsallaştırmışlardır. Yeni nesil (günümüz) akademisyenleri(ni) ise fazlasıyla bireyci oldukları için eleştirmişlerdir. Yine Ulus-Devlet Üniversiteleri’nin bir özelliği olarak kürsü sistemi içerisinde yetişmiş ve uzmanlaşmışlardır. Ayrıca devlet tarafından finanse edilmişler; konferans ve kongreler gibi bilimsel aktivitelere devlet desteği sayesinde katılım sağlamışlardır.

Tezin “Mülakat Analizleri ve Bulgular” başlıklı üçüncü bölümünde anlatıldığı üzere, mülakat gerçekleştirilen Ankara’daki devlet üniversitelerinde görev yapan “günümüz” akademisyenlerini ise Tekeli’nin üçüncü modeli olan Bilgi Toplumu Üniversiteleri (*University of the Knowledge Society*) modeline dâhil olarak değerlendirmek mümkündür. Zira kitlelere eğitim veren bu üniversiteler (Diğer bir ifade ile üniversiteler artık sadece maddi imkânları olan seçkin kesime değil maddi imkânı olmasa bile çeşitli olanaklar ile (burs, devlet katkısı) eğitim toplumun her kesimine hizmet verecek şekilde yaygınlaştırılmıştır.), öğrenciler, devlet ve özel sektör tarafından finanse edilmektedirler.

Bilgi Toplumu Üniversitelerinin verdiği diplomalar uluslararası geçerliliğe sahip olduğu için öğrenciler öğrenci değişim programları ile öğretim üyeleri ise yine misafir öğretim üyesi olarak ve/veya uluslararası anlaşmalar sayesinde yurt dışında da eğitim alıp vermektedir. Son olarak Bilgi Toplumu Üniversitelerinin öğretim kadrosu nesnel ve çok boyutlu değerlendirmelere tabi tutulmaktadır diğer bir deyiş ile günümüz akademisyenleri için bu kıstasın anlamı Akademik Teşvik Ödeneği Kriterleri olarak değerlendirilmiştir.

5. 2. SONUÇ

Bu bölümde; genel değerlendirme bölümünde, eksensel kodlama ile kategoriler arasında kurulan ilişkiler sonrasında yine gömülü kuram marifetiyle; seçici kodlama ile merkezi bir kategori oluşturulmuştur. Strauss ve Corbin merkez kategorinin belirlenme sürecinde verilere sorulması gereken sorunun incelenen duruma ilişkin ana fikrin ne olduğu ve bulguların birkaç cümle ile nasıl kavramsallaştırılacağı soruları olduğunu belirtmektedir.

Sonuç olarak, gömülü kuramın yönlendirmesiyle, bu tez çalışmasının bulgularını birkaç cümle ile kavramsallaştırıp, tezin ana fikrini, diğer bir ifade ile araştırma boyunca yanıtı aranılan asıl soru olan akademisyenlerin, akademisyen başarı algısının ne olduğunu yani çalışmanın merkezi kodu olan üzerine kuram oluşturulacak kategoriyi akademisyen başarı algısı olarak ifade etmek mümkündür.

Tezin tüm bulguları beraber değerlendirildiğinde; akademisyenlerin, akademisyen başarı algısı şöyledir:

Başarılı bir akademisyen;

İyi bir öğreticidir.

İyi bir araştırmacıdır.

Çalışkan, zeki, disiplinli, sabırlı ve kararlıdır.

Yurt içi ve yurt dışında iyi bir eğitim görmüştür.

İyi derecede lisan bilir. (Tercihen) Birden fazla lisan bilir.

Alanında uzmandır ve fakat çevre alanlar hakkında da bilgi sahibidir.

Usta-çırak ilişkisi içerisinde yetişmiştir.

Makale, kitap yazımı, konferanslarda sunum gibi araştırma faaliyetlerinde öncüdür.

İyi derecede ve birden fazla yöntem bilgisine sahiptir.

İlgi alanı olan (bazen de yükselen) konularda araştırmalar yapar.
(Gelir elde etme amacı ile popüler konuların/projelerin peşine düşmez.)

Yurt içi ve yurt dışı akademik ağlara üyedir.

Maddi kaygıları yoktur. (Yeterli düzeyde araştırma fonu ve proje desteğine sahiptir.)

Bilgi, görgü ve gelir düzeyi yüksek bir aileye mensuptur.

Nitelikli çalışma arkadaşlarına (diğer akademisyenler) sahiptir.

İyi fiziksel koşulları vardır. (Kütüphane, tefrişi tam bir çalışma odası...vb.)

5. 3. ÖNERİLER

Bu tez çalışması ile Türk alan yazınında şimdiye kadar yapılmamış olan bir araştırma yapılmış ve Ankara'daki devlet üniversitelerinin kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenlerinin başarı ve akademisyen başarısı algısı ile bu başarıya ulaşılması için yapılması/yapılmaması gerekenler ortaya konulmuştur. Bu bağlamda bu tez çalışması bir ilk ve yapılacak diğer çalışmalar için öncü niteliğindedir. Bu bölümde ise, bu tez çalışması kapsamında yapılmayan/yapılamayan ancak ileriki çalışmalar için yapıldığı takdirde literatüre büyük katkısı olacağı düşünülen önerilere yer verilmiştir.

Bu tez çalışmasının literatür taraması sonucunda kavramsal çerçevesi çizilirken alan yazında Türkçe kaynakların yetersiz olması sebebiyle İngilizce kaynaklar kullanılmıştır. Başarı ve akademisyen başarısı hakkında diğer lisanslarda yazılmış kaynakların kullanılması ve özellikle söz konusu araştırmaya eleştirel yazının da dahil edilmesi ile birlikte çalışmanın kapsamı hem genişleyecek hem de yeni bulgular ile birlikte çalışma içerik olarak zenginleşecektir. Bu tezin kuramsal çerçevesi akademik başarıya ilişkin görgül çalışmalara dayandırılmıştır, başarının süreçteki gayret mi yoksa elde edilen sonuç ve sonucun niteliği mi olduğu noktasında değerlendirmelere yer verilmemiştir diğer bir deyişle başarı kavramının niteliğine ilişkin yapılacak tartışmalar çalışmaya artı değer kazandıracaktır. Yine bilimsel paradigma tarihine yer verilmeyen bu tez çalışmasında ileriki çalışmalar için bilimsel paradigma tarihinden bahsedilmesi de önemli görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışmada üniversitelerin dönüşümü hakkında yalnızca İlhan Tekeli'nin makalesinden faydalanılmıştır. İleriki çalışmalarda bu konu hakkında detaylı araştırmalar yapılarak 3. kuşak üniversiteler ile ilgili tartışmalar ile zenginleştirildiğinde ileride önemli çalışmalara imza atılabileceği düşünülmektedir.

Bu tez çalışması, çalışmanın yazarı kamu yönetimi alanına ilgi duyduğu ve kamu yönetimi alanında yüksek lisans yaptığı için kamu yönetimi bölümleriyle sınırlandırılmıştır. Türkiye üniversitelerinde kamu yönetimi alanının, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümü olarak varlığını sürdüren bir yapıya haiz olduğu

düşünüldüğünde siyaset bilimi ve kamu yönetiminin genel işleyişi ile ilgili ilişkilerin daha derinlemesine incelenerek sorgulanmasının yine ileriki çalışmalar için önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu tez çalışmasının örneklemini Ankara'da bulunan devlet üniversitelerinin kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenleridir. Aynı çalışma aynı sorularla Ankara'da bulunan devlet üniversitelerinin farklı bölümlerinde çalışan akademisyenleri ile ya da Ankara ili dışındaki üniversitelerin kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenleriyle ya da hem Ankara ili dışında hem de başka bölümlerde çalışan akademisyenlerle ya da Ankara ili içinde ve/veya dışında vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerle ya da akademisyenlerle değil de bürokratlarla ya da sivil toplum kuruluşlarında çalışan kişilerle yapıldığında hangi bulguların ortaya çıkacağı ve hangi sonuçların alınacağı ileriki çalışmalar için araştırma önerileri olarak sunulabilir.

Bu tez çalışması kamu yönetimi alanında çalışan akademisyenlerin başarı algısı üzerine kurgulandığından ve akademisyenlere nasıl başarıya ulaşacaklarını anlatmaya yönelik hazırlandığından, analizler daha çok bireyin yaşam döngüsü üzerinden tanımlanmıştır. İleriki çalışmalar için kurumsal ortamda akademisyenin konumu, akademisyenin unvanı, üniversitenin yerleşkesi, üniversite olanakları... gibi değişkenler ile başarının ne düzeyde bireysel bir doyum ve ne düzeyde toplumsal bir kabullenme ile ilişkili olduğuna yönelik sorular sorularak, daha iyi ve daha derinlemesine irdelenerek yapılacak araştırmalar literatüre önemli katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akturan, U. ve Baş, T. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arık, F. Ve Arık, I. A. (2016). Grounded Teori Metodolojisi ve Türkiye’de Grounded Teori Çalışmaları. *Akademik Bakış Dergisi*, 58, 285-309, Erişim: 13/03/2018, <http://www.akademikbakis.org/dergi//grounded-teori-metodolojisi-ve-turkiyede-grounded-teori-calismalari201612.pdf>
- Armstrong, C. (2007). *How to Develop Successful Networking Skills in Academia*. Erişim 20/09/2017. Job.ac.uk ağ sitesi:<http://www.jobs.ac.uk/careers-advice/working-in-higher-education/573/how-to-develop-successful-networking-skills-in-academia>
- Başaran K. Y. (2017). Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı [Elektronik Sürüm]. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 47. 480-495. Erişim: 20/04/2018. http://www.asosjournal.com/Makaleler/1638986878_12368%20Ya%C4%9Fmur%20KO%C3%87%20BA%C5%9EARAN.pdf
- Brancati, F. L., Mead, L. A. ve Levine, D. M. (1992). Early Predictors of Career Achievement in Academic Medicine, *Jama*, 267(10), 1372-1376, Erişim: 12/01/2018, <https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/395680?redirect=true>,
- Bursalı, O. (2017). *Aziz Sançar ve Nobel’in Öyküsü* İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınevi.
- Büyük Türkçe Sözlük (t.y.). Erişim: 08/05/2018. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5af191ba8fd321.47875785,
- Büyük Türkçe Sözlük (t.y.). Erişim: 12/01/2018. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a58eb88222ae6.19467348

Büyük Türkçe Sözlük (t.y.). Erişim: 14/01/2018.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veriIst&ayn1=bas&kelime1=akademisyen

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilim Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Carter, V. ve Good, E. (1973). *Dictionary of Education*, New York: McGraw Hill Book Company

Chamorro-Premuzic, T. Ve Furnham, A. (2010). *The psychology of personnel selection*. New York: Cambridge University Press

Cruse, D. (2013). Highly Productive Scholars: What Drives Them toward Success?. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance* 64(6), 80-83.
 Erişim: 20/09/2017,
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/07303084.1993.10610010?needAccess=true>

Çaykara, E. (2016). *Tarihçilerin Kutbu, "Halil İnalcık Kitabı"*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Gençoğlu, A. Y. (2014). Bir Kavram ve Kuram Üretme Stratejisi Olarak Temellendirilmiş Kuram, *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 681-700.

Glick, W.H., Miller, C.C. ve Cardinal, L.B. (2008). Reality Check on Career Success and Weak Paradigms: Chance Still Favors the Hearty Soul, *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 715-723.

Güldağ, H. ve Ekinci, İ. (2010). *Aydınlık Bir Adam, Korkut Boratav*, Ankara: İmge Kitabevi.

Güncel Türkçe Sözlük (t.y.). Erişim: 12/01/2018
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a58e35c781d73.56304561

Güncel Türkçe Sözlük (t.y.). Erişim: 12/01/2018
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a58e2e9e6bd16.90398144

Hernon, P. ve Schwartz, C. (2015). A View of Successor Adviceto Developing Scholars. *Library & Information Science Research*, 37(4), 277-384.

Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company. (2018). The American Heritage Dictionary of the English Language Fifth Edition. Erişim :14/01/2018
<https://www.ahdictionary.com/word/search.html?q=succcess>,

Hubin, D.R. (1988). The Scholastic Aptitude Test: Its development and introduction, Oregon: University of Oregon,

Ilgar M. Z. ve Ilgar S. C. (2013), Nitel Bir Araştırma Deseni Olarak Gömülü Teori (Temellendirilmiş Kuram). Erişim: 09/02/2018. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ağ Sitesi:
http://www.izu.edu.tr/Assets/Content/File/Enstitu_Sekreterligi/2013_Guz_Donemi_M_Zeki_ilgar_ve_Semra_Cosgun_ilgar.pdf,

Ismail, M., Rasdi, R. M. ve Wahat, N. W. A. (2005). High-flyer women academicians: factors contributing to success, [Yüksek Uçan Kadın Akademisyenler: Başarıya Katkıda Bulunan Etmenler]. *Women in Management Review*, 20(2), 117-132.

Kabaş, S. (2012). *Hayatını Seçen Kadın “Hocaların Hocası”, Nermin Abadan Unat*, İstanbul: Doğan Kitap.

Kalet A. L., Fletcher K. E., Ferdman D. J. ve Bickell N. A. (2006). Defining, Navigating, and Negotiating Success: The Experiences of Mid-Career Robert Wood Johnson Clinical Scholar Women, [Başarıyı Tanıma, Gezinme

ve Müzakere Etme: Robert Wood Johnson Klinik Araştırmacı Kadınlarının Orta Kariyer Deneyimleri]. *Journal of General Internal Medicine*, 21(9), 920–925.

Kotter, Philip P. (1985). *Power and Influence*, New York: Free Press.

Leahey, E. ve Cain, C.L. (2013). Straight from the source: Accounting for Scientific Success, [Kaynağından: Bilimsel Başarının Ölçülmesi]. *Social Studies of Science*, 43(6), 927-995.

Leahey, E., Crockett, J. L. ve Hunter, L. A. (2008). Gendered Academic Careers: Specializing for Success?”, [Cinsiyetlendirilmiş Akademik Kariyer: Başarı için Uzmanlaşma?]. *Social Forces*, 86(3), 1273-1309.

Lehmann, N. (1999). *The big test: The secret history of the American meritocracy*. New York: Farrar, Strausand Giroux

Martin, G.A. (2008). An introduction to the study of education. David Matheson. (Ed). *A brief history of state intervention in British schooling*. (s. 206-239). Oxon: Routledge.

Mümin Sekman Sözleri (t.y.). Erişim: 12/02/2018. <http://www.kigem.com/mumin-sekman-sozleri.html>,

Oktar, N. ve Akdal, G. (2007). H-Göstergesi “H-Index” ve Süreli Yayınlarla Uygulanımı. *Türk Tıp Dizini*. 5, 132-135. Erişim: 21/03/2018, <http://uvf.ulakbim.gov.tr/tip/sempozyum5/page132-135.pdf>,

Onat, O. (2011). *Genç Yetişkinlerin Ahlaki Kimliklerinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özalpman, D. (2010). “Bir Temellendirilmiş Kuram Denemesi: Politik Amaçla Marka Seçen Tüketici Yönetimi”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 39, 119-135.

- Öztürk, S. (2015). *Çivi Çiviye Söker, "Muazzez İlmiye Çığ Kitabı"*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Pinheiro, D., Melkers J. ve Youtie J., (2014). Learning To Play The Game: Student Publishing as an Indicator of Future Scholarly Success, *Technological Forecasting and Social Change*, 81, 56-66, Erişim: 12/01/2018
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004016251200220X>
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, (D. Bayrak, H. B. Arslan, Z. Akyüz, Çev.), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ramli, H. S. B., Chin, A. L. L., ve Choo, A. C. P. (2016). Career Success for Women in Higher Education Institution: The Factors Influencing the Success of Women Academian, *Medwell Journals, International Business Management*, 10(17), 3929-3935
- Schroeder, L., O'Leary, R., Jones D. ve Poocharoen, O. (2004), Routes to Scholarly Success in Public Administration: Is There a Right Path?, *Public Administration Review*, 64(1), 92-105.
- Seyman, Y. (2009). *Tarihin Deltasına Yolculuk, "Sina Akşin Kitabı"*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Steel, M. (2001). *Oxford Wordpower Dictionary*, Oxford: Oxford University Press
- Stephan, P. E. ve Sharon G. L. (1992). *Striking the Mother Lode in Science: The Importance of Age, Place, and Time*, Oxford: Oxford University Press.
- Stumm, S., Hell, B. ve Premuzic, T.C., (2011). The Hungry Mind: Intellectual Curiosity Is the Third Pillar of Academic Performance, *Perspectives on Psychological Science*, 6(6), 574-588,
- Tekeli, İ. (2004). Evolution Of Performance in Social Sciences. Tekeli, İ. ve Teymur, N. (Ed.). *The Institutional Transformation of Universities and its*

Reflection on the Evaluation of the Performance of Social Scientists (s.3-19), Ankara: Turkish National Commission

Toprak, M.A. (2005). Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri, Bir Alan Araştırması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 4 (8), 75-85.

Usta, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 39-50, Erişim: 13/03/2018, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ksuiibf/article/viewFile/5000039244/5000038117>

Uysal, M. (2013). *Efsane Dekan, Anılarıylı Cevat Geray*, Ankara: İsim Yayınları.

Uysal, N. (2016). *Zaman Kaybolmaz, "İlber Ortaylı Kitabı"*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Wikipedia (t.y.). Erişim: 08/05/2018. <http://www.wikizero.net/index.php?q=aHR0cHM6Ly90ci53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa2kvTGluZ3VhX2ZyYW5jYQ>,

Vollmer, F. (1986). The relationship between expectancy and academic achievement-How can it be explained?. *British Journal of Educational Psychology*, 56(1), 64-74.

Wikipedia (t.y.). Erişim: 12/02/2018 <http://www.wikizero.info/index.php?q=aHR0cHM6Ly90ci53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa2kvSXZ5X0xIYWd1ZQ>,

Wikipedia (t.y.). Erişim: 14/02/2018. <http://www.wikizero.info/index.php?q=aHR0cHM6Ly90ci53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa2kvS29yZWxhc3lvbg>,

Wolman, B. (1973). *Dictionary of Behavioral Science*, New York: Van Nostrand Company.

Yüksek Öğretim Personel Kanunu. (1983). *T.C. Resmi Gazete*, 18190, 13/10/1983





HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 21/06/2018

Tez Başlığı : KAMU YÖNETİMİ ALANINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN BAŞARI ALGISI VE ONLARI BAŞARIYA GÖTÜREN ETMENLER: ANKARA'DAKİ DEVLET ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 180 sayfalık kısmına ilişkin, 21/06/2018. tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %3'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- ☒ Kaynakça hariç
- 3- ☒ Alıntılar hariç
- 4- ☐ Alıntılar dâhil
- 5- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

21/06/2018

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Hande KARAASLAN ÖRDEK

Öğrenci No: N11122859

Anabilim Dalı: SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ

Programı: KAMU YÖNETİMİ

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Mete YILDIZ

(Unvan, Ad Soyad, İmza)



HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION DEPARTMENT

Date:21/06/2018

Thesis Title : The Perception of the Success of Academicians Working in the Field of Public Administration and the Factors That Lead them to Success: The Case of State Universities in Ankara

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 21/06/2018 for the total of 180. pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 3%.

Filtering options applied:

1. ☒ Approval and Declaration sections excluded
2. ☒ Bibliography/Works Cited excluded
3. ☒ Quotes excluded
4. ☐ Quotes included
5. ☒ Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

21/06/2018

Date and Signature

Name Surname: Hande KARAASLAN ÖRDEK

Student No: N11122859

Department: POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

Program: PUBLIC ADMINISTRATION

ADVISOR APPROVAL

APPROVED

Prof. Dr. Mete YILDIZ

(Title, Name Surname, Signature)

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Kamu Yönetimi Bölümü

KAMU YÖNETİMİ ALANINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN BAŞARI

ALGISI VE ONLARI BAŞARIYA GÖTÜREN ETMENLER:

Aslı gibidir.

Prof. Dr. Mete Yıldız

Mete Yıldız



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 433-1879

16 Mayıs 2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Hande KARAASLAN ÖRDEK**'in Prof. Dr. Mete YILDIZ danışmanlığında yürüttüğü "**Kamu Yönetimi Bölümündeki Akademisyenleri Başarıya Götüren Etmenler: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Örneği**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 09 Mayıs 2017 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



Öğt. İşlerine
Danışmanı Yapa
22-05-2017

EK 3. ARAŞTIRMAYA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi öğretim elemanlarından Prof. Dr. Mete YILDIZ tarafından yürütülen, Ankara'daki devlet üniversitelerinin kamu yönetimi bölümündeki akademisyenleri başarıya götüren etmenlerin neler olduğunu betimlemeye yönelik bir çalışmadır. **Araştırma için veri toplanacak tarihler 15/08/2017-15/09/2017'dir. Araştırmanın tümüyle bitirilmesi için planlanan tarihler 15/12/2017-15/01/2018'dir. Görüşme formundaki sorular Prof. Dr. Mete YILDIZ danışmanlığında araştırmacı Hande KARAASLAN ÖRDEK tarafından oluşturulmuştur.** Bu form sizi araştırma koşulları hakkında bilgilendirmek için hazırlanmıştır.

Çalışmanın Amacı Nedir?

Araştırmanın amacı, Ankara'daki devlet üniversitelerinin kamu yönetimi bölümündeki akademisyenleri başarıya götüren etmenler hakkında bilgi toplamaktır.

Bize Nasıl Yardımcı Olmanızı İsteyeceğiz?

Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz, sizden beklenen, görüşme formunda yer alan soruları kısaca cevaplandırmanızdır. **Görüşme sırasında verdiğiniz bilgilerin çalışmaya eksiksiz ve doğru aktarılması amacıyla ses kaydı alınacaktır.** Bu çalışmaya katılım ortalama olarak 30 dakika sürmektedir.

Sizden Topladığımız Bilgileri Nasıl Kullanacağız?

Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük temelinde olmalıdır. Görüşmede, sizden kimlik veya kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayınlarda kullanılacaktır. Sağladığınız veriler gönüllü katılım formlarında toplanan kimlik bilgileri ile eşleştirilmeyecektir.

Katılımınızla ilgili bilmeniz gerekenler:

Bu görüşme soruları için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyon onayı alınmıştır. Görüşme, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta serbestsiniz. Böyle bir durumda anketi uygulayan kişiye, anketi tamamlamadığınızı söylemeniz yeterli olacaktır.

Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz:

Görüşme öncesinde ya da sonunda, bu çalışmayla ilgili tüm sorularınızı çekinmeden sorabilirsiniz. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Hacettepe Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Mete YILDIZ (E-posta: myildiz@hacettepe.edu.tr) ya da Kamu Denetçiliği Uzman Yardımcısı ve Hacettepe Üniversitesi yüksek lisans öğrencisi Hande KARAASLAN ÖRDEK (E-posta: hande.karaaslan@ombudsman.gov.tr) ile iletişim kurabilirsiniz.

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.

(Formu doldurup imzaladıktan sonra uygulayıcıya geri veriniz).

Tarih:

Katılımcı İsim Soyad:

Adres:

Tel:

İmza:

Araştırmacı İsim Soyad: Hande KARAASLAN ÖRDEK

Adres: Kamu Denetçiliği Kurumu, Kavaklıdere Mah. Nevzat Tandoğan Cad. No:4
Çankaya/Ank.

Tel: 05379905643 **E-posta:** hande.karaaslan@ombudsman.gov.tr **İmza:**

EK 4. GÖRÜŞME FORMU

Sayın katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, akademisyen başarısı olgusunu anlamak ve açıklamak üzere Ankara'daki devlet üniversitelerinin kamu yönetimi bölümündeki akademisyenleri başarıya götüren etmenler hakkında bilgi toplamaktır. **Araştırma için veri toplanacak tarihler 15/08/2017-15/09/2017'dir. Araştırmanın tümüyle bitirilmesi için planlanan tarihler 15/12/2017-15/01/2018'dir.** Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük temelindedir. **Görüşme formundaki sorular Prof. Dr. Mete YILDIZ danışmanlığında araştırmacı Hande KARAASLAN ÖRDEK tarafından oluşturulmuştur.** Görüşmede, sizden kimlik veya kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. **Görüşme sırasında verdiğiniz bilgilerin çalışmaya eksiksiz ve doğru aktarılması amacıyla ses kaydı alınacaktır.** Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacaktır. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecek ve bilimsel yayınlarda kullanılacaktır.

Yaş:

Unvan:

Cinsiyet:

Akademisyenlikteki toplam çalışma

süresi:

1. Sizce başarı nedir, akademisyen başarısını nasıl tanımlarsınız?
2. Akademisyen başarısı bireysel midir, yoksa eğer mevcutsa ait olunan grup düzeyinde mi değerlendirilmelidir?
3. Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli karakter özelliklerinin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
4. Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli eğitimle ilgili özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
5. Başarılı bir akademisyen olmak için gerekli çevresel (Üniversite, Bölüm, Çalışma arkadaşları, vb.) özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
6. Akademisyen başarısında araştırma faaliyetlerinin (makale, kitap yazımı, atıf alma, konferansta sunum, vb.) etkisi var mıdır? Nasıl?

7. Akademisyen başarısında konu ve yöntem seçiminin etkisi var mıdır? Nasıl?
8. Akademisyen başarısında öğreticiliğin (ders ve konferans verme, vb.) etkisi var mıdır? Nasıl?
9. Akademisyen başarısında kuruma ve ülkeye fayda sağlamanın etkisi var mıdır? Nasıl?
10. Akademisyen başarısında belli alanlarda uzmanlaşmanın etkisi var mıdır? Nasıl?
11. Akademisyen başarısında yurt içi ve yurt dışı akademik ağılara aktif üye olmanın etkisi var mıdır? Nasıl?
12. Akademisyen başarısında idari görevlerde (Akademide, Kamuda, Özelde, Sivil Toplumda, Ulusal-Uluslararası Kuruluşlarda) bulunmanın etkisi var mıdır? Nasıl?
13. Akademisyen başarısını artırmak için kaçınılması gerekenler var mıdır? Varsa nelerdir?
14. Akademisyen başarısını açıklayan diğer faktörler neler olabilir?
15. Görüşmemi önereceğiniz kişiler ve okumamı önereceğiniz kaynaklar var mıdır?

EK 5. ANI KİTAPLARI OKUNAN AKADEMİSYENLER

1. Aziz Sancar
2. Cevat Geray
3. Halil İnalcık
4. İlber Ortaylı
5. Korkut Boratav.
6. Muazzez İlmiye Çığ
7. Nermin Abadan Unat
8. Sina Akşin

EK 6. AKADEMİSYEN ELEŞTİRİLERİ VE ÖNERİLER

Bu başlık altında 32 akademisyen ile yapılan mülakatlar sonucunda ortaya çıkan çeşitli akademisyen yakınma ve eleştirileri yer almaktadır. Akademisyenlerin, “bu da kayıtlara geçsin” ya da “tezinde buna da vurgu yaparsan iyi olur/sevinirim” dedikleri konular aşağıda sıralanmıştır. Ayrıca incelenen anılarda akademisyenlerin; kişisel, kurumsal ve hatta ulusal düzeyde akademik başarıya ket vuran bazı etmenlere de vurgu yaptığı görülmüştür. Akademisyen başarısızlığına yol açabilecek bu etmenler, bu sorunların dile getirildiği bağlam olan tespit ve eleştiriler ile sorunların çözülmesi amacıyla kullanılabilecek öneriler şeklinde, aşağıda özetle okuyucuların bilgisine sunulmuştur:

1. Akademik Teşvik Sistemi üzerinde yeniden düşünülmelidir.

Pek çok akademisyen akademik yükselme kriterleri ve akademik teşvik sistemi ile birlikte yaygınlaşan, akademisyenlere performanslarına göre puan verme gibi uygulamaların akademiye ticarileştirdiğinden yakınmaktadır. Yine bu duruma paralel olarak akademisyenler, makalelere verilen puanlar sebebiyle kaliteden ödün verilerek çoğunlukla birbirini tekrar eden çok sayıda makale yazıldığını, hatta puan getirmemesi ve/veya az puan getirmesi nedeniyle kitap yazımının giderek azaldığını belirtmiştir. Akademisyenler söz konusu uygulamalar ile birlikte akademik camianın fiyat-performans ilişkilerine esir edildiğini aktarmıştır. Yine teşvik kriterlerinde ulusal konferansların puan getirmediğini belirten akademisyenler ödüllendirme mekanizmasındaki “ulusal olanı ödüllendirmeme” eğiliminin hatalı olduğunu ifade etmiştir.

2. Akademisyenlerin ders saatleri azaltılmalıdır.

Kendilerinden haftada 30-35 saat ders verilmesinin istendiğini, oysa ki ideal ders verme saatinin dokuz ile 12 saat kadar olduğunu ifade eden akademisyenler, ders verecek akademisyenin/öğreticinin de kafasının net olması ve odaklanabilmesi gerektiğine vurgu yapmışlardır.

3. Akademide ideolojik görüşlerin hâkimiyetine olanak verilmemelidir.

Akademide belli furyalar, eğilimler, ideolojiler ve dayatmalar bulunduğunu, Türkiye'ye baktığımızda ise biri Batı güdümlü, diğeri fazla yerelci iki çeşit akademisyen grubu bulunduğunu belirten akademisyenler, tüm bu eğilimlerden uzak, özgür ve çeşitliliklere saygı duyan bir akademik ortamda çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Akademinin hiyerarşik silsile içerisinde gelişemeyeceğini söyleyen akademisyenler, zihinsel ve çalışma konularındaki özgürlüğün kritik önemde olduğunu vurgulamıştır.

Aynı şekilde ideolojik anlamında bölünmüş bir akademik camianın, yayınevi/kitabevi bağlamında da bölünmüş olduğunu, çok yayın yapan ya da çok ön plana çıkan isimlerin de her zaman nitelikli yayın yapmadığını ve Türkiye'de bir "entelektüel cemaat" ilişkisinin bulunduğunu söylemişlerdir.

4. Akademik camiada dayanışma ruhu oluşturulmalıdır.

Türkiye'nin akademik niteliği olan bir dayanışma ruhuna sahip olması gerektiğini söyleyen akademisyenler, ülkemizde dayanışma ruhunun olumsuz yönde işlediğini ve bağımlı kişilikler ortaya çıkardığını, siyasi ve ideolojik kamplaşmalara yol açtığını belirtmiştir. Türkiye'de de ruhu besleyici, motive edici ve başarıyı güdüleyici bir dayanışma ruhunun olması gerektiğine vurgu yapmışlardır.

5. Akademisyenler koltuk sevdasına kapılmamalıdır.

Bazı akademisyenlerin idari görevlere gelerek güç elde etmek ve bu idari görevlerde kalarak elde ettikleri gücü korumak adına çeşitli mücadelelere girdiklerini belirten akademisyenler, Türkiye için, özelde akademik camianın genelde ise Türk insanının makama ve unvana duyduğu saygının, kişinin kendisine duyduğu saygıdan fazla olduğu tespitinde bulunmuştur.

6. Üniversite, sanayi ve toplum el ele hareket etmelidir.

Türkiye’de akademik dünyanın sadece akademik alanda kalmasının sorun yarattığını belirten akademisyenler; üniversitenin, sanayi ve toplumla işbirliği içerisinde olması gerektiğine vurgu yapmışlardır.

7. Akademisyenliğin klasik memuriyetten farklı olduğu benimsenmelidir.

Akademisyenliğin ömür boyu iş güvencesi ve kadro garantisi ile tanımlanmaması gerektiğini belirten akademisyenler, akademisyen başarısının bir memuriyet anlayışı ile sınırlandırılmaması gerektiğini ifade etmiştir.

8. Akademisyenlere daha fazla maddi destek sağlanmalıdır.

Türk akademisyenlerinin özellikle uluslararası akademik topluluklara/ağlara üye olmak ve üyeliklerini devam ettirebilmek için finansal olarak desteklenmesi gerektiğini ifade eden akademisyenler, ayrıca Türk akademisyenlerin bahse konu uluslararası topluluklar içinde etkin konumlarda bulunması gerektiğini söylemişlerdir. Yine maddi destek bağlamında akademisyenlere araştırma destekleri ve proje fonları gibi kaynaklar sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Zira pek çok akademisyen maddi kazanç elde etmek amacıyla proje peşinde koşan bilim insanlarını eleştirmektedir.

9. Geneli bilmeden uzmanlaşmak tehlikelidir.

Akademisyen başarısında öncelikle alanın genel kuramlarının iyi bilinmesi, sonrasında ise uzmanlaşmanın sağlanmasının önemi hususunda hemfikir olan akademisyenler, Türkiye’de bu durumun tam tersinin bulunduğunu belirtmiştir.

10. Akademisyenlere çalışmalarında sekreter vb. idari yardımcılar sağlanmalıdır.

Türkiye için akademik camianın/üniversitelerin idari ve/veya teknik personel temin sürecindeki yavaşlık ve sıkıntılardan mustarip olan akademisyenler, bu

durum sebebiyle araştırmacı olarak okuyup yazmaya ayırmaları gereken vaktin önemli bir kısmını idari işlere harcadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca mülakata katılan bir akademisyen, odacının yerine kaymakam adayının ya da savcının yerine mübaşirin konulmaması gibi, sekreter izinli olduğu zaman sekretarya görevlerine araştırma görevlilerinin konulmaması gerektiğini, araştırma görevlisi kadrosunun mesleğin fideiği olduğunu ve böyle bir durumun mesleğin itibarını zedelediğini ifade etmiştir. Bir diğer akademisyen ise araştırma görevlilerinin başka üniversitelerdeki yüksek lisans/doktora derslerine gönderilmeyerek ve “bölümde oturtularak”, “akademisyen” olamayacağını belirtmiştir.

11. Akademisyenler yetiştirdikleri öğrencilerin sorumluluğunu almalıdır.

Yetişen öğrencilerin meslek sahibi olabilmesi için sınavlarda başarılı olması gereken bir ülke olan Türkiye’de, öğrencilerin girdikleri sınavlarda başarılı olamamasını akademisyenin eksikliği olarak gören bazı akademisyenler, öğrencilere kariyer haritası hazırlamanın da akademisyenin sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir. Ayrıca akademik teşvik sisteminde, yetiştirilen öğrenci ile ilgili akademisyene hiçbir sorumluluk yüklenmediğine de dikkat çekmiştir.

12. Yöntembilim dersleri artırılmalıdır.

Türkiye’de akademisyenlerin yöntem bilmediğini, tabir yerinde ise ellerinde çekiç olduğu için her sorunu çivi olarak gördüğünü belirten akademisyenler, yüksek lisans ve doktora programlarında yöntembilim derslerinin artırılması gerektiğini vurgulamıştır.

13. Akademisyenler “araştırmacı akademisyen” ve “öğretici akademisyen” olarak farklı kadrolara ayrılabilir.

Mülakat katılımcılarından bazıları, akademisyenlerden çok şey beklendiğini söylerken yurt dışındaki akademisyenlerden örnek vererek; yurt dışında akademisyenlerin araştırmacı ya da öğretici olarak akademik hayatın başında bir seçimde bulunduğunu, öğretici akademisyenin araştırma faaliyetlerinde bulunmadığını ya da araştırmacı akademisyenin ders vermediğini belirtirken

buna karşılık Türkiye’de akademisyenlerden bütün faaliyetleri aynı anda yürütmesi beklendiği için sürecin/mesleğin daha yorucu olduğunu ve akademisyenler üzerindeki ders yükü yüzünden araştırma faaliyetlerinin olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmişlerdir.

14.Devlet bilime önem vermelidir.

Ankara Üniversitesi Rektörü bu ölü diller lükstür, kapansın diye demec vermiş. Eğer doğruysa ne diyorsun, diye sordular. Tabii kıyameti kopardım. ... Bu ölü diller lüzumsuz diyorlar. ...Bu ölü diller kapatılınca Türkiye’deki tabletler için yabancıları getirecekler herhalde. Yabancılar yapsın ne olacak diyor bizim devletimiz. Bilime önem verdikleri yok ki (Öztürk, 2015, s. 93).

15.Akademisyenler zorunlu olarak emekli edilmemelidir.

Bir akademisyenin yetişmesi için ortalama otuz sene gerekir. 7 yaşında okul hayatı başladığına göre bu kişi 35-37 yaşında ancak olgunlaşmış olur. Tecrübe kazanmasıyla beraber 50-55 yaşında tam verimli zamanına gelir. Ama sonrasında bu insanı 65 yaşında gönderiyorsunuz. Ayrıca bizde birçok akademisyen yayın yapmıyor çünkü özendirilmiyor. Yurt dışında isim yapmış iyi hocalara, emekli olduktan sonra ‘Arzu ederseniz, üniversitede kalabilirsiniz, lojmanınızı muhafaza edebilirsiniz, ofisinizi kullanmaya devam edebilirsiniz, istediğiniz zamanlarda genç arkadaşlara bir sunum yapabilirsiniz.’ diyorlar (Kabaş, 2012, s. 171).

16.Eğitim sistemi düzeltilmelidir.

Hayır, sadece okuyoruz. Tartışmaya dayalı bir eğitim sistemi değil ki (Kabaş, 2012, s. 77).

Türkiye’de YÖK’ün şiddetle karşı çıktığı bir sistem var, oysa bu sistem neredeyse Avrupa’nın çoğunda var. O da öğrencinin üniversiteye girdiği yıl tercihini belirtmek zorunda olmamasıdır. Bu tercihi üçüncü

yilda yapar. Böylece tekrar tekrar giriş sınavlarına girme durumu da kalkar. Mesela bugün Türkiye’de gülünecek bir durum var. YÖK Sabancı Üniversitesindeki uygulamaya -bölümlere yatay geçiş yapma hakkı- cephe almış durumda (Kabaş, 2012, s. 192).

17. Akademik camiada kıskançlık, hırs, dedikodu gibi kötü hasletler bulunmamalıdır.

Bizde ilmin ilerlememesinin bir sebebi şudur: Bir kitap çıktığı zaman o konudaki uzmanların ele alıp değerlendirme geleneği nadirdir. Genelde birisi kıskandıysa yahut yazarın düşmanıysa eleştiri yazar (Çaykara, 2016, s. 395).

Akademi dünyasında adam kayırma, kıskançlık var. Rekabet ve kıskançlık, beşeri bir şey insanın tabiatında var. ...İnsanoğlunun hırsı, kişiyi bilim alanındaki katkısının takdir edilmesi için yadırganacak eylemlere yönlendirebiliyor. ... Birbirimize destek olmazsak, birbirimizi insan yerine koymazsak, küçümseyerek bakarsak ilim olmaz (Kabaş, 2012, s. 178).

18. Akademisyenlere maddi destek sağlanmalıdır.

Birçok Batı akademileri özel kaynaklardan gelen paralarla idare edilir. Amerikan Akademisi üyelerine Ford, Rockefeller gibi kuruluşlar büyük burslar verir; bu paralar vergiden düşülür, devlet bu kurumları teşvik eder. Devlet ve akademi bizde dış memleketlere doktorasını yahut post-doktora çalışmalarını tamamlamak üzere gidecek ancak on kişiye burs verir, bunu yüz kişiye çıkarmak gerek.

Oralarda (Yurt dışında) devlet üniversitelerinde hocalar çok iyi maaş ve proje desteği alıyorlar, gayet tabii. Burada hocalar memur gibi muamele görüyor; ilim adamı rutin bir memur gibi algılanmamalı.

Devlet üniversiteleri maalesef maddi imkânsızlıklar dolayısıyla istenen düzeyi koruyamadı. Vakıf özel üniversiteler, profesörleri yüksek

maaşla çağırıyor, devlet üniversiteleri onlarla yarışmıyor. İkincisi devlet üniversiteleri hocaları ek ders alıyor mecburen. Maddi kısıtlamaların kötü neticelerinden biri devlet üniversitelerinin kitap alamayışı... Düşünün bizim alanda en aşağı yirmi dergiye abone olmak lazım. Bütün bu nedenlerle devlet üniversitelerinde seviye düştü. ...Bazı öğretim üyeleri de maddi sebepler yüzünden yurt dışına gidiyor (Çaykara, 2016, s. 418-420).

19.Kazanç elde etmek amacıyla kurulan bazı özel vakıf üniversiteleri seviyeyi düşürmektedir.

Vakıf üniversitelerinde öğrenciler adeta müşteri olarak görülüyor. Ayrıca öğretim üyesi, karşısındaki öğrenci kitlesinin düzeyinin, kendi bilgisini kaldıracak kapasitede olmadığını fark edince anlattıklarını çok basitleştiriyor. Zaten artık Türkiye’de ehliyet nasıl alınıyorsa, diploma da aşağı yukarı öyle alınıyor (Kabaş, 2012, s. 172-173).

Özel veya vakıf üniversitelerindeki öğrenci kalitesi beni hiç tatmin etmedi (Kabaş, 2012, s. 294).

Bir miktar varlığımız olduğu için başka gelire ihtiyacımız olmadı. Yoksa bende kalkıp bir vakıf üniversitesinde ders vermek durumunda kalabilirdim. Benim böyle bir ihtiyacım olmadığı için Siyasal Bilgiler’de ders vermek gibi bir lüksüm vardı. ...Özel üniversitelerde öğrenci kalitesi düşük (Seyman, 2009, s. 106-107).

Özel üniversitelerde anlattığınız dersi anlamayan bir öğrenci kitlesi olunca, dersin kalitesi düşüyor (Kabaş, 2012, s. 174).

20.Öncelikle devlet kendi tarihine/arşivine sahip çıkmalıdır.

Bizim tarihimizi incelemek o kadar güçtür, çünkü arşiv kaynakları neşredilmemiştir. Onun için Türk tarihçisi bir yere varmak için hem mühendis, mimar olacak, hem de amele gibi çalışacak (Çaykara, 2016, s. 217).

21. Akademisyenlere çalışmalarında sekreter vb. yardımcı tayin edilmelidir.

Kültürel tahribat, kültürel kadirbilmezlik Cumhuriyet’le falan sınırlı değil. ...Tembellik ve mazinin mirasını devralmama konusundaki lakaytlık, hep var Türkiye’de (Uysal, 2016, s. 174).

Öğretim üyelerine gereken destek verilmiyor. Mesela araştırma yapmak isteyen bir akademisyene asistan lazım. Ama bizim üniversitelerde bir sekretere sahip olmak için bile çok üst düzeyde idari bir pozisyonda olman gerekiyor (Kabaş, 2012, s. 173).

22. YÖK sistemi kaldırılmalıdır.

Fakültenin akademik örgütlenmesi kürsüler üzerine kurulurdu. Şimdi kurallar değişmiş. Bölüm başkanı ‘sen şu dersi vereceksin’ deyince o dersi vermek zorundasın, o kadar. Mesela ‘Şu dersi Ahmet değil Mehmet verecek’ deyince ders Mehmet’in oluyor (Güldağ ve Ekinci, 2010, s. 284).

(YÖK ile birlikte) doçent, profesör olma usulleri değiştirildi, kolaylaştırıldı. Eskiden doçent olmak için bir doçentlik tezi yazılırdı. Bu doktora tezi gibi, araştırma, kitap formatında, kitap oylumunda bir çalışma oluyordu. Profesör olmak için de profesörlük tezi aranıyordu. O da yine kitap oylumunda bir çalışma oluyordu. YÖK’ten sonra sadece doktora tezi kaldı, doçent olmak, profesör olmak için genellikle makale yazmak yetiyor. Bu bakımdan YÖK büyük bir gerileme getirmiştir. ...Şimdiki sistem öyle ki devlette hizmet ediyorsanız, cezalandırılıyorsunuz. Mesela ben şimdi Siyasal Bilgiler Fakültesinde saat ücreti alıyorum. Bir sözleşme yapmaya kalkışsam benim emekli maaşım düşer. ...Özel üniversitelerde öğrenci kalitesi düşük (Seyman, 2009, s. 101, 106-107).

Bu YÖK sisteminin bir özelliği rektörler her şey demek, ...bir hükümdarlık sistemi gibi inşa edilmiş olmasıdır. Baş hükümdar YÖK Başkanı. Sonra rektörler küçük dağları yaratan yöneticiler, dekanlar da tepecikleri yaratan adamlar. Böyle çok antidemokratik bir sistem işte bu (Seyman, 2009, s. 111).

YÖK sistemi aslında bir karikatürdür. Böyle komik bir şey olabilir mi? Apartmanlar yöneticilerini doğrudan seçiyorlar; köylüler mahalle muhtarlarını doğrudan seçiyorlar, güya ülkenin en akıllı adamları olması beklenecek bilim dünyası yöneticilerini doğrudan seçemiyor, böyle bir maskaralık olmaz (Seyman, 2009, s. 112).

YÖK adı altında çağdaş ve özerk üniversite yok edildi. Atatürk'ün dernek yapısında kurduğu Türk Dil ve Tarih Kurumları devler dairesine dönüştürüldü (Uysal, 2013, s. 137).

Şimdi YÖK'ten sonra ortaya çıkan kötü adet şu: Sen bölüm başkanı ol, ben bilmem ne başkanı olayım... Avusturya'da benim iki hocam (bir zamanlar) kavga etmişti. Ne için? 'Rektör olmamak' için... (Uysal, 2016, s. 419).

Bir müddet sonra YÖK Kanunu çıktı. 'Doçentlik tezi' falan kalktığı için, herkes doçent olmaya başladı. Göreceksin. Doçent olan olana... Bu işlerin ciddiyeti bu kadar (Uysal, 2016, s. 248).

23. Akademiye ideolojik görüşlerin hâkimiyetine olanak verilmemelidir.

Memleketimizde maalesef şahıslar, kurumlar, insanlar belli bir damgayla tanınıyor; ya solcudur ya İslamcıdır, ya da sağcıdır. Ben diyorum ki bunlar Türkiye'yi felakete götüren kişisel bağnazlıklar. Türkiye'yi daimi bir istikrarsızlık içinde tutuyor bu kişisel ihtiraslar (Çaykara, 2016, s. 65).

Böyle gariptir bizim üniversiteler; son derece muhafazakâr, vizyonu kıt, düşünmeyi bilmeyen adamlarla doludur. Bunu burada söylemek lazım. Bu bizim özeleştirimiz (Uysal, 2016, s. 357).

24. Akademik camiada emek hırsızlığına fırsat verilmemelidir.

İntihalciler bence akademik hayatın kanser hücreleridir. Düzelmeleri mucizedir ve bizim toplumda çok yaygındır (Uysal, 2016, s. 420).

25. Akademik camiadaki üst yöneticiler koltuk sevdasına kapılmamalıdır.

İlmi cemiyetlerde üyelik, gençlerin önünü açmak, “yapışır kalırlar bir yere... Git desen gitmez. Üstelik komitede ‘şekil icabı’ falan da oturmaz. İstifa etme de hadi ‘şeklen’ otur. Hayır. Bir de işleri yönetmeye kalkıyorlar. İşte o hiç olmaz. Her şeyin bir yaşı vardır (Uysal, 2016, s. 394).

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Hande KARAASLAN ÖRDEK

Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara-09.11.1989

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (2007-2011)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar :Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı (2012-2014, Uzman)

(2014-Halen, Uzman) :Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık)

İletişim

E-Posta Adresi : karaaslan_hande@hotmail.com

Jüri Tarihi : 31/05/2018