

Yükseköğretimde Akademik Kendileşme (Academic Inbreeding) ve Kurumsal Habitusun İnşası Üzerine Bir Tartışma

Duygun Göktürk, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, ORCID: 0000-0003-0184-6326, e-posta: dgokturk@metu.edu.tr.

Anıl Kandemir, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ORCID: 0000-0001-5408-2513, e-posta: anilk@metu.edu.tr.

Özet

Bu makale, akademik kendileşme (academic inbreeding) yapıları ve uygulamaların kurumsal habitusu oluşturma ve yükseköğretim kurumlarında kurumsal mikro yapı ve uygulama biçimlerini şekillendirmedeki rolüne dair bir tartışma içermektedir. Makale akademik kendileşmenin, yükseköğretim kurumları bünyesindeki kurumsal işleyiş ve yaşam alanları ile bağlantısının belirlenmesi ve kurumsal habitusun kurucu unsuru olma noktasındaki örgütlenme pratiklerinin incelemesini içermektedir. Literatür incelemesi bölümü öncelikle akademik kendileşme pratiklerinin yükseköğretim kurumlarındaki genel bir çerçevesini işlevsel ve kurum kültürünün oluşumu bağlamında çizmektedir. Literatürün ikinci bölümü ise biyoloji ve felsefe gibi farklı disiplin alanları ile ilişkilendirilerek, akademik kendileşmenin popülasyon üzerindeki etkilerini sorgulamaya ve genişletmeye çalışmaktadır. Bu kapsamda, akademik kendileşme sisteminin tartışılmalı noktaları ve işlevsellik söylemleri mevcut literatürün yardımı ile belirginleşmektedir. Bu literatür aynı zamanda akademik kendileşmenin karmaşık, iç içe geçmiş işlevsellik rolleri ve kurumsal yaşamı tanzim eden formlarının dikkatle incelenmesine dair de bilgiler sunmaktadır. Makalenin ikinci bölümü, kurumsal habitus kavramı çerçevesinde, akademik kendileşmenin kuruma ait birimler içindeki etkilerini ortaya koymayı ve akademik kendileşmenin kurumsal habitusun ve pratiklerinin üretimindeki kurumsal pozisyonu tartışmaya açmaktadır—örneğin uyumluluk çerçevesinde kurumsal ilişkiler, grup kimliği oluşumu ve pratikleri, kurumsal sadakat ve duygular, bilimsel üretkenlik söylemleri, örtük (içeride dönük) araştırma sahaları ve kurumsal eğilimleri bu bağlamda değerlendirebiliriz. Son bölümde ise, akademik kendileşmeye dair temel söylemler, tartışmalar ve yükseköğretim kurumlarındaki işlevselliğinin genel bir çerçevesi özetlenecektir. Bu kaynaklar ve tartışmalar akademik kendileşme mekanizmasının kurum bünyesinde farklılaşan işlevlerini ve ilişkiselliklerinin çerçevesini çizmektedir.

Anahtar Sözcükler: Akademik kendileşme, soy-içi üreme, kurumsal habitus, sembolik sınırlar, yükseköğretim kurumları.

A Discussion on Academic Inbreeding and the Construction of Institutional Habitus in Higher Education

Abstract

This article develops a new framework that explains how academic inbreeding structures and practices produce institutional habitus and generate forms of institutional micro structures and practices at higher education institutions. In this study, we try to map the territory of institutional habitus with tracing its link to academic inbreeding practices and attempt to refine its encounters in diverse spheres of institutional life and higher education. In the first part, we review the current literature on academic inbreeding that recognizes its permeability and contested meanings through developing a connection with the concept of institutional habitus. The literature review part, first, aims to provide the overall picture of inbreeding practices in higher education institutions (HEI's) with addressing its functional as well as cultural roles. Then, it aims to question and extend the effects of inbreeding on population through engaging in different disciplinary fields, such as biology and philosophy. In this light, the discussion on the contested meanings and functionalities of inbreeding system has blossomed under the guidance of current scholarly literature, which, meanwhile, requires careful attention to the complex and dependent linkages between discourses of functionality in inbreeding practices and forms of institutional life in academic culture within which all these scientific productivities and relational discourses are deployed. In the second part of the article, based on the concept of institutional habitus, we explicate and locate the effects of inbreeding practices within the institutional units and examine in what extent academic inbreeding produce, reproduce, and drives the practices of institutional habitus—for example in terms of cohesive institutional relations, group identity formations and practices, institutional loyalty and emotions, discourses of scientific productivity, internal pockets of research territories, and forms of institutional dispositions. In the final part, we summarize the main concerns about academic inbreeding and how it functions in higher education institutions. As these sources and discussions point out, a growing body of literature focusing on the patterns and practices of inbreeding mechanism contribute to the understanding of how diverse and relational its institutional functions.

Keywords: Academic inbreeding, inbreeding, institutional habitus, symbolic boundaries, higher education institutions.

Giriş

Yükseköğretim alanyazınında *akademik kendileşme* kavramı farklı biçimlerde kavramsallaştırılmaktadır. İngilizce'de *academic inbreeding* olarak ifade edilen kavramda yer alan *breed* teriminin etimolojisi “ırk, soy” olarak tanımlanmakta

ve “üremek, çoğalmak, yavrulamak, yetiştirmek” filini ihtiva etmektedir. Bu terimin isim-fiil hali olan *breeding*, “oluşum, gelişme, büyüme, üreme” vb. anlamlarını barındırır. Akademik kendileşme (*academic inbreeding*) kavramında yer alan *inbreeding* kelimesi ise “içeriden üretim, üreme” yani canlıların aynı ebeveynenden üremesi olarak çevrilmektedir (Online Etimoloji Sözlüğü, 2019). Biyoloji alanında ise *inbreeding* kavramı “soyun akraba veya kan bağı olan kişiler ile devamı ve genlerin ortak ata ile benzerliği” şeklinde tanımlanır (Charlesworth ve Charlesworth, 1987; Mai, Young Owl, ve Kersting, 2005: 264). Kavram aynı zamanda biyolojik akrabalık manasına gelen endogamidir. Başka bir deyişle genetik olarak yakından ilişkili bireylerin veya organizmaların çiftleşmesinden veya üremesinden yavruların üretim biçimidir. Kavram Türkçe literatürde akademik kendileşme olarak yer almaktadır (Kozikoğlu, 2016) ve bu makale boyunca *akademik kendileşme* kavramını kullanmayı tercih edeceğiz.

Akademik kendileşme çoğunlukla doktora öğrencilerinin mezuniyetleri sonrası aynı üniversitede işe alınması ya da üniversitelerin kendi mezunlarını işe alması ile oluşan bir yapı olarak ifade edilmektedir (Horta, 2013; Horta, Veloso, ve Grediaga, 2010; Inanc ve Tuncer, 2011). Bazı çalışmalarda ise *inbred* (soy içi) öğretim üyeleri, eğitiminin tamamını veya bir kısmını geçirdiği, eğitimler verdiği, araştırmalar gerçekleştirdiği kurumda çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Gorelova ve Yudkevich, 2015). Buna ek olarak *inbred* kavramı fakülte üyeleri için ilk yayınlarını yaptıkları üniversite tarafından işe alınma durumunu; akademik kendileşme için ise bazı grup-içi üyeliklere (örneğin mezun, aile, arkadaşlık vb.) sahip olma yolu ile elde edilen ya da akademisyenlerin kariyerlerini eğitim aldıkları kuruma yakın bir kurumda devam ettirmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Gorelova ve Yudkevich, 2015).

Akademik kendileşme üzerine mevcut literatür, kendileşme yapısı ve pratiklerinin kurum içerisindeki olumlu ve olumsuz etkilerine dair geniş bir tartışmayı da içermektedir. Farklı ülkelerdeki akademik kendileşme deneyimlerine yönelik çalışmalar bu yapı ve pratiklerin bulunduğu coğrafya ve kurumsal yapılanma ile de ilişkili olarak farklılaşabildiğini göstermektedir (Shen, Xu, ve Zhang, 2015; Sivak ve Yudkevich, 2015; Badat, 2015; Mora, 2015). Bu literatür aynı zamanda *akademik kendileşme* pratiklerinin evrensel boyutlarına ve işlevselliğine dair hem olumlu hem de eleştirel argümanlara da detaylı bir biçimde yer vermektedir. Örneğin, *akademik kendileşmenin* işlevselliği tartışmalarında, *akademik kendileşme* içe-dönük, düşük nitelikte bilimsel üretimin (Horta, Veloso, ve Grediaga, 2010); bilimsel bilginin değişimini sınırlama, kısır bir araştırma ortamının yaratılması ve akademik fosilleşmenin (Inanc ve Tuncer, 2011); akademik atamaların liyakat gözetilerek yapılmasını sınırlamanın (Inanc ve Tuncer, 2011); yerleşik akademik kültürün değişimini zorlaştıran, hiyerarşik

ilişkileri pekiştirerek kıdemli akademisyenlerin gücünü arttırmanın (Altbach, Yudkevich, ve Rumbley, 2015); *inbred* öğretim üyeleri aracılığı ile yerel oryantasyonları koruma eğiliminin devam etmesinin, kozmopolit bir akademik yönelimi yansıtmak yerine, üniversitelerine ve akademik komüniteye sadakat ve bağlılığı oluşumun nedeni olarak (Gouldner, 1957; Altbach, Yudkevich, ve Rumbley, 2015) görülmektedir.

Akademik kendileşme uygulamalarının tercih edilmesinin nedenlerine yönelik tartışmalar da literatürde yer bulmaktadır. Örneğin, akademik mobilitenin gerçekleşme oranının düşük olduğu ülkelerde farklı üniversitelerde iş bulma zorlukları; kıdemli öğretim üyelerinin kendi öğrencilerini işe almak konusundaki talepleri; görünürde etkin olan resmi işe alım süreçleri dışında aktif sosyal bağlantılar ve kurum içinden sahip olunan bağlantılardan akan bilgilerin varlığı; üniversitelerin- özellikle elit üniversitelerin- kendi mezunlarının daha yetkin olduklarına ve dolayısı ile kurumun kültürel ve tarihsel misyonunu taşıyabileceklerine dair oluşan kanılar; kurum bağlamında ekonomik değişkenler nedeniyle kendileşme uygulamalarına yönelinmektedir (Altbach, Yudkevich, ve Rumbley, 2015). Bu çalışma ise; mevcut literatürün izini sürerek, akademik kendileşmenin evrensel niteliği ve işlevsel boyutlarını da dikkate alarak, akademik kendileşme pratiklerinin hangi kurumsal yapıları üreterek ve hangi yapılarla işbirliği gerçekleştirerek kurumsal habitusu şekillendirdiğinin bir tartışmasını içermektedir. Bu makalede, literatürde yer alan çalışmaların incelenmesi iki ana bölüm üzerinden gerçekleştirilmektedir: İlk bölümde kendileşmenin yükseköğretim kurumlarındaki konumuna ve farklı disiplinlerin *inbreeding* (birbirlerine çok yakın bireylerin birleştirilmesi, soy-içi üreme, iç melezleme) kavramına yönelik tartışmaları içermektedir. İkinci bölümde ise akademik kendileşme literatürünü de dikkate alarak, *akademik kendileşme*'yi "kurum nedir?" sorusu ile ilişkilendirerek kurumsal habitusun tesisindeki rolüne ilişkin detaylı bir tartışma gerçekleştireceğiz.

Akademik kendileşmenin işlevsel boyutları literatürde belirli yapılar üzerinden ifade edilmektedir. Bu çalışmaların önemli bir bölümünde araştırma ve üretkenlik vurgusuna yer verilmekte ve üretkenlik biçimleri ile akademik kendileşmenin ilişkileneceğine dair belirlemeler yer almaktadır (Altbach, Yudkevich ve Rumbley, 2015; Horta, 2013; Inanc ve Tuncer, 2011). Bilimsel üretkenlik ile akademik kendileşme arasında olumsuz bir ilişkileneceğini tespit eden çalışmaların yanında (Gorelova ve Yudkevich, 2015; Horta, Veloso ve Grediaga, 2010; Inanc ve Tuncer, 2011) akademik kendileşmenin bilimsel üretkenliğe olan etkisinin kurumun uzmanlaşma alanları, disiplin alanı vb. değişkenlere göre farklılıklar sergilemekte olduğunu, kendileşmenin bilimsel üretkenlikte farklılaşmalara neden olmadığını, ek olarak bazı yükseköğretim kurumlarında *inbred* (soy içi) fakülte üyesinin

bilimsel üretkenliğinin daha fazla olduğunu -bilimsel üretkenliğin niteliğine dair bilgi verilmeden- gösteren çalışmalar da yer almaktadır (Gorelova ve Yudkevich, 2015; Clark ve Larson, 1972; Yudkevich ve Sivak, 2015; Altbach, Yudkevich, ve Rumbley, 2015). Kurumsal kültürün oluşumunda akademik kendileşme, kurumsal geleneğin devamı ve yeniden üretimi bağlamında etkin roller üstlenir. Örneğin, bilimsel bilgi üretiminin önüne geçebilecek bir bağlılık formu olarak kurumsal bağlılık, akademik kendileşme ile pekişmektedir (Inanc ve Tuncer, 2011; Cruz-Castro ve Sanz-Menéndez, 2010). Kurumsal bağlılık pratikleri, kurum içinde var olan yapıları, ilişkileri, araştırma ve üretim mekanizmalarını da belirlemektedir. Örneğin mevcut akademik hiyerarşileri sağlamlaştırma ve kıdemli öğretim üyelerinin gücünü arttırmakta, işe alım süreçlerini etkilemekte aktif rol üstlenen kendileşme, örgütsel istikrar (*institutional stability*) ile bireysel istikrarı (*personal stability*) birbirine bağımlı ve iç içe geçmiş yapılar olarak üretmektedir (Altbach, Yudkevich, ve Rumbley, 2015; Shen, Xu, ve Zhang, 2015). Bu iç içe geçmişlik durumunun idamesi kurumsal düzeyde belirli pratiklerin ve politikaların işleyişi üzerinden güvenceye alınmaktadır. Örneğin, kişinin çalıştığı üniversiteden edindiği eğitim derecelerinin fazlalığı kendileşmenin etkilerinin daha yerleşik ve güçlü bir şekilde hissedilmesine neden olmaktadır (Gorelova ve Yudkevich, 2015). Böylelikle kurumsal habitusu kuran ve üreten pratikler bütünü akademik kendileşme üzerinden yapılanmakta, yerleşik eğilimlere dönüşmekte, kendileşmenin ve kurucu unsurlarını devam ettiren bir kurumsal yapı ve işleyişin devamını sağlamaktadır. Mevcut literatür kendileşmenin kurumsal işlevlerinin ne kadar çeşitli ve ilişkisel olduğunu anlamamıza katkıda bulunmak ile birlikte, kurumsal habitusun kurucu mikro unsurlarına yönelik akademik kendileşme yapı ve pratikleri üzerine daha detaylı analizlerin ve tartışmaların varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.

Akademik Kendileşme Literatürü

Yükseköğretimde Akademik Kendileşme

Akademik kendileşme (academic inbreeding) kavramı, sosyal bilimler alanındaki pek çok kavramda olduğu gibi hem içinde bulunulan bağlamla ilişkili olan hem de yükseköğretim literatüründe tartışmalı ve belirsizlikler barındıran bir kavramdır. Akademik kendileşmenin yaygın kabul gören bir tanımı, doktora mezunlarının lisansüstü çalışmaları boyunca onlara eğitim veren üniversite tarafından işe alınmaları uygulamasıdır (Horta, 2013; Horta, Veloso ve Grediaga, 2010; Inanc ve Tuncer, 2011). Farklı araştırmalarda ise *inbred* (soy içi) öğretim üyesi öğretim veya araştırma yaptıkları yerde eğitimlerinin tamamını veya bir bölümünü tamamlayan kişiler şeklinde belirtilmektedir (Gorelova ve Yudkevich, 2015; Smyth ve Mishra, 2014). Böylelikle kavramın bir yandan *inbred* (soy içi)

öğretim üyelerinin diğer eğitim derecelerini dikkate almayıp yalnızca doktora derecelerinin sınırları içerisinde tutulduğu, yani akademik kendileşmenin (inbreeding) doktora derecesi üzerinden tanımlandığı fakat bir diğer yandan da kavramın tüm eğitim aşamaları ile ilişkilendirilebildiği de görülmektedir.

Akademik kendileşme literatürü incelendiğinde yükseköğretim alanının farklı dinamikleri ile iç içe geçmiş olduğu gözlemlenmekte ve iki ana tema altında bu ilişkisellikler derlenmektedir. Bu temalardan birisi bilimsel üretim (scientific production), bir diğeri ise örgütsel dinamiklerdir (institutional dynamics). Örneğin, bilimsel üretim perspektifinden bakıldığında Horta, Veloso ve Grediaga (2010) çalışmalarında Meksika yükseköğretim kurumları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında bazı temel hipotezler ortaya atmaktadırlar. İlgili çalışmada *inbred* (soy içi) olmayan öğretim üyelerinin bilimsel üretkenlik oranının, kurum dışına dönük bilimsel bilgi alışverişini tercih etmeleri nedeniyle daha yüksek olduğunu, ancak *inbred* olan öğretim üyelerinin ise daha çok kurum içinde var olan bir bilimsel bilgi alışverişinden yana olduklarını belirterek bir yükseköğretim kurumunda akademik kendileşme oranının düşüklüğünün *inbred* olmayan öğretim üyelerinin üretkenliği üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir. Inanc ve Tuncer (2011) tarafından Türkiye'deki dört teknik üniversitede akademik kendileşmenin etkileri üzerine gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise; akademik kendileşmenin, bilimsel bilginin değişimini kontrol edip sınırladığı ve hatta akademik fosilleşmeye yol açtığını ortaya koymaktadır. Benzer sonuçlar Slovenya yükseköğretim sistemi bağlamı için de geçerlidir (Klemenčič ve Zgaga, 2015). Bir diğer çalışmada ise - araştırmamanın niteliği ve yenilikçi olma potansiyeli bilimsel üretimi yorumlarken dikkate alınmadığında - *inbred* (soy içi) öğretim üyelerinin bilimsel üretkenlik düzeyi *inbred* olmayan öğretim üyelerine kıyasla düşük olmadığı görülmektedir (Altbach, Yudkevich ve Rumbley, 2015). Literatürde bilimsel üretkenlik konusunu belirgin bir neden ile ilişkilendiremeyeceğimiz bağlamsal koşulları da göz önünde bulundurarak üretkenlik biçimleri ve niteliğindeki farklılaşmayı açıklamaya çalışmamız yönünde bulgular yer almaktadır. Örneğin, Portekiz yükseköğretim sistemine yönelik analizinde Horta (2013), *inbred* (soy içi) olmayan öğretim üyelerinin uluslararası dergilerde daha fazla yayın yaptığı; hareketlilik (mobility) oranlarındaki farklılıklardan dolayı *inbred* olan öğretim üyeleri için ise uluslararası dergilerde yayın yapma oranının daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Bir diğer örnek olarak Rusya'da, *inbred* (soy içi) olmayan öğretim üyelerinin yüksek prestijli (higher-ranked) ulusal dergilerde yayınlar yaptığı; *inbred* öğretim üyelerinin daha sık yerel sosyal bağları kullanmaktan dolayı çoğunlukla 'alt sıralarda' yer alan daha düşük prestijli (lower-ranked) yerel dergilerde yayın yaptıkları görülmektedir (Gorelova ve Yudkevich, 2015).

Bir başka örnekte ise, her ne kadar araştırmacılar bu tür bir sonucun ardında ders türü, okul türü ve bölüm farklılıkları gibi çeşitli faktörlerin olduğunu da belirtmişlerse de, Amerika'daki hukuk fakültelerinde *inbred* (soy içi) öğretim üyelerinin, *inbred* olmayan öğretim üyeleri ile kıyaslandığında daha az atıf alan makaleler ürettiği görülmüştür (Eisenberg ve Wells, 2000: 382; Gorelova ve Yudkevich, 2015). Diğer yandan, Avustralya'daki hukuk fakültelerinde yapılan bir araştırma ise Avustralya'da düşük akademik kendileşme oranlarının bulunduğunu da belirterek, *inbred* (soy içi) olan ve olmayan öğretim üyeleri arasında üretkenlik ve yayınların kalitesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığını ortaya koymuştur (Smyth ve Mishra, 2014). Brezilya'da ise, diğer birimler ve kurumlar ile işbirliği yapmadan, akademik konuların ve bilgi alışverişinin *inbred* (soy içi) öğretim üyeleri arasında yürütüldüğü durumlarda, aynı üniversitedeki öğretim üyeleri arasında yüksek düzeyde atıfların gözlendiği belirtilmektedir (Gorelova ve Yudkevich, 2015; Velho ve Kriege, 1984). Böyle bir eğilimin akademik danışmanların araştırma fikirlerini üretme pratiğiyle ilişkili olabilecek dar bir akademik bakış açısı nedeniyle gerçekleştiği de araştırmada yer almaktadır (Gorelova ve Yudkevich, 2015).

Akademik kendileşmenin koşullarını oluşturan kurumsal ve sosyal yapıları ayrıntılı bir biçimde açıklama girişimi, mikro kurumsal işleyişleri ve birimleri anlamada açıklayıcı bir potansiyel taşımaktadır. Bu anlamda pek çok değişkeni dikkate alarak akademik kendileşmenin boyutlarını incelemek önemlidir. Literatürde yer alan bazı araştırmalarda yükseköğretimde işe alım politikaları ve uygulamalarının akademik kendileşmeyi yaratma ve sürdürmede aktif unsurlar olarak yer aldığı görülmektedir. Örneğin, Horta, Veloso ve Grediaga (2010), *inbred*(soy içi) öğretim üyesini işe almanın stratejik nedeninin kaynak yönetimi olduğunu ifade etmektedirler. Kaynak yönetimi stratejisi kurum içindeki bazı tarihi ve kültürel yapı ve gelenekler ile müzakere ederek kendini işler ve devam eder kılmaktadır. Örneğin, bazı akademik topluluklar, kurumun kültür ve geleneklerine aşina olmaları, mevcut akademik kültürü sürdürme ve yeniden üretmek güvence altına alacak olmalarından dolayı kendi mezunlarını işe alma eğilimi göstermektedir (Altbach, Yudkevich ve Rumbley, 2015). Bu şekilde bir yapılanma, kurum içinde değişen derecelerde uzlaşma (konsensus) mekanizmalarını kısa sürede oluşturmakta ve kurumsal rollerinde belirlenimini ve üretimini sağlamaktadır. Konsensus mekanizmasının nasıl işlediği ve kurum içi rollerin oluşumuna dair tartışmaları anlamlandırmakta Alvin Gouldner'ın (1957) kozmopolitler ve yereller ayrımı ile ifade ettiği gizli örgütsel roller analizine başvurmak bu noktada faydalıdır. Gouldner (1957) çalışmasında kurum içerisinde "kozmpolitler" (cosmopolitans) ve "yereller" (locals) olarak isimlendirildiği iki gruptan bahseder. Gizli örgütsel roller, dengeyi tehdit eden

ve grup üyelerinin sosyal kimlikleri ile ilgili olmayan rollerdir. Gouldner (1957) bu bağlamda kozmopolitleri üç değişkene dayanarak tanımlar: “organizasyona bağlılık, mesleki beceri ve değerlere bağlılık ve referans grup yönelimleri”; yerliler için ise, bu değişkenler “çalışılan kuruma yüksek sadakat, uzman rol becerilerine olan düşük bağlılık ve iç referans grup yönelimleri” olarak belirtilmektedir (Gouldner, 1957: 290). Gouldner’ın araştırmasının sonuçları, *inbred* (soy içi) öğretim üyelerinin kurumsal rollerini ve uzlaşma zeminlerindeki pozisyonlarını belirlemek, kurumsal habitusa adanmışlık düzeylerini değerlendirmek açısından önemlidir (Altbach, Yudkevich, ve Rumbley, 2015). Bu kurumsal arka plana yöneltilen eleştirilerden birisi, liyakata dayalı bir işe alım sürecinin aşınmasına neden olabilmesi ve böylece işgücü piyasasındaki eşitsizliğin derinleştirilmesi ile ilişkilidir (Godechot ve Louvet, 2008; Inanc ve Tuncer, 2011). Akademik kendileşmeye dair literatürde bir diğer dikkat çekici tartışma alanı ise işyeri sağlığı (workplace health) ile ilişkilidir. Örneğin İspanya’da yürütülen bir araştırma, akademik kendileşmenin cinsiyetçi bir iş bölümü üzerindeki etkisini anlama yollarını bulmayı amaçlamaktadır. Vázquez-Cupeiro ve Elston’a göre (2006: 592), işe alım süreciyle ilgili yazılı olmayan kuralların, “yerel klandan, kabileden veya baskın kasttan” diğer bir deyişle yerel adaylardan aday seçimi ile işe alım sürecinin yürütülmekte olduğunu açığa çıkarmaktadır. Çalışma, akademik kendileşme sisteminin “kendi başına/münferit (fildişi) kulelere bölünmüş iç/yerel pazardaki arkadaşların kariyerlerini geliştirdiği ve uzun süreli tanışıklıklara dayanan ağlar tarafından yönetildiği” sonucuna ulaşmaktadır (Vázquez-Cupeiro ve Elston: 593). Bu tür çalışmalar, akademik kendileşme mekanizmasının, açık ve demokratik işyeri kültürüne ve yönetimine zarar vererek kurumsal kayırmacılığı (nepotism) ve tek taraflı/görüşlü uygulamaları teşvik edebildiğini göstermektedir.

Farklı Disipliner Yaklaşımlar

Inbreeding kavramının biyoloji alanındaki temel anlamı ve kullanım biçimi “soy ve kan akrabalıkları bulunanlar arasında çiftleşme ve yavrulara gebe kalınması” olarak ele alındığı ve bu durumun derecesinin de “ortak soy nedeniyle birbirine özdeş olan genlerin oranı” ile ölçüldüğü belirtilmektedir (Charlesworth ve Charlesworth, 1987; Mai, Young Owl, ve Kersting, 2005: 264). *Inbreeding* kavramı koruma biyolojisi (conservation biology) literatüründe de çalışılan bir kavramdır. Koruma biyolojisinin çalışma alanı, demografik örüntülerdeki değişimlerin büyüklüğü ve doğal popülasyonların kalıcılığının sorgulandığı, kendi kendine yeten bir popülasyon olma sürecini açıklamak için genetik çeşitliliğin üretilmesi ve yitirilmesi üzerine odaklanması olarak tanımlanmaktadır (Keller, Biebach, Ewing, ve Hoeck, 2012). Buna ek olarak nesli tükenmekte olan türlerin yönetimi ve korunması ve bu popülasyonları

koruma araçları ile ilgilenen koruma biyolojisi alanı içinde *inbreeding* kavramı da önemli bir yer tutmaktadır (Hedrick, 2001). Koruma biyolojisinde yer alan çalışmalar bir popülasyonun kendi kendine yetiyor olma süreci, küçük ölçekli popülasyonların üreme ve genetik çeşitlilik süreçlerinin kaybolmasına karşı (Kellner, Biebach, Ewing, ve Hoeck, 2012) hassas olunması yönünde araştırmalar barındırmaktadır. Bu çalışmalarda yer alan *inbreeding* kavramı, aynı zamanda popülasyonun korunmasında bir araç olarak tanımlanmaktadır. Kavramın koruma biyolojisindeki bağlamını da dikkate alarak, kendileşme (*inbreeding*) bir yükseköğretim kurumunda hangi grupların ve hangi özelliklerinin daha fazla korunması, kaybolmaları ve yok olmalarının önlenmesi gerekir sorularını gündeme getirmektedir. Aynı zamanda bu sorular kendileşmenin kurum içindeki pozisyonu ve örgütlenme dinamiklerini açıklamada da belirleyicidirler. Bu noktada biyoloji alanında geçen *inbreeding* tanımlarına ve içeriklerine yer vermek önemlidir.

Keller ve Waller'e (2002: 231) göre, aynı soydan üreme işleminin biyolojik sonuçları referans popülasyona göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle, *inbreeding* (aynı soydan üreme) için üç ayrı tanım kullanmışlardır. Bunlardan ilki, ebeveynlerin aynı ataları paylaştığı ve bir bireyin *inbreed* olarak tanımlandığı soyağacı modeli (pedigree *inbreeding*); ikincisi ise, rastgele olmayan çiftleşme olarak *inbreeding* (soy içi üreme) yani "popülasyondan rastgele seçilen iki eşe göre eşler arasındaki ilişki derecesini ifade etmektedir" ve üçüncüsü ise popülasyon bölünmesi yüzünden *inbreeding* yani "popülasyonlar az ya da çok izole edilmiş gruplara bölündüğünde, popülasyon büyüklüğünün kısıtlı olması ve genetik kayma sonuçlarından dolayı *inbreeding*" şeklinde tanımlanır (Keller ve Waller, 2002: 231). Bu üç kategori demografik yapının korunması ve nüfusun kalıcılığı sorgulanırken başvurulabilecek tanımlardır. Böylece, Keller ve Waller'e (2002) göre *inbreeding* işleminin biyolojik sonuçları referans popülasyona göre farklılık göstermektedir ve araştırmacılar, soy içi üreme büyüklüğü ve etkilerinin anlaşılmasında bireysel düzey yerine popülasyon düzeyinde hesaplamaların yapıldığı ve bunun önemli olduğu sonucuna varmışlardır.

Keller ve Waller'in (2002) argümanlarına dayalı olarak, popülasyon büyüklüğü küçük ve çevreden izole kaldığında, yaşadıkları en büyük sonuçlardan birisi soy içi çöküştür (*inbreeding depression*). Soy içi çöküş konusunda artan literatür çevresel koşulların soy içi çöküş düzeyi üzerinde bir etkisi olabileceğini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında çevresel sertliğin-şiddetin (*environmental severity*) soy içi çöküş koşullarını yaratabileceği anlaşılmaktadır. Keller ve Waller (2002: 377) için, soy içi çöküşte gözlenen bazı tutarlı örüntüleri koruyan süreç "zararlı çekinik kalıtsal değişmeye neden olabilen genler (*deleterious recessive alleles*)" ile ilişkilidir ki bunlar zararlıdır

ve bir çaprazlama sürecinde ilk nesilde (F1) ifade edilmeyen özellikleri ikinci neslin (F2) bazı üyelerinde ortaya çıkabilmektedir (Mai, Young Owl ve Kersting, 2005: 452). Bu, soy içi çöküşün etkilerinin yalnızca ilk nesilde anlaşılamayacağı bir süre sonra gözlenebileceği anlamına gelmektedir. Bu şekilde tetikte olan, yani zaman içerisinde etkisini ortaya koyan bir gecikme durumu, soy içi üremenin (inbreeding) kurucu işlevlerini ortaya koymakta ve soy içi üremenin fonksiyonunun nasıl değerlendirilmesi gerektiğini sorgulatmaktadır.

Inbreeding üzerine biyoloji alanı dışında farklı disiplinlerde de çalışmalar yürütülmektedir. Örneğin bilim felsefesinde soy içi üremeye (inbreeding) yönelik tartışmalar esasen ontolojik sorular, teorik tartışmalar ve değer rejimleri etrafında şekillenmektedir (Odenbaugh, 2016). Soy içi üreme mekanizmalarını anlamada kritik bir öneme sahip olan “koruma biyolojisinin nesnesi nedir?” sorusuna odaklanarak kendileşme mekanizmasının ontolojik boyutlarını da tartışmaya açmak istiyoruz. Bu sorunun kısmi cevabı olarak biyoçeşitlilik kavramı ileri sürülmektedir. Biyoçeşitlilik (Odenbaugh, 2016; Soulé, 1985) genellikle genlerden türlere kadar geniş bir ekosistem ölçeğinde tüm yaşam biçimlerinin çeşitliliği olarak tanımlanmaktadır (Faith, 2008). Bu noktada görülmektedir ki korunması gereken biyoçeşitlilik ise o halde temel olarak “neyi korumak?” ve “neyi korumalıyız?” soruları ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bir diğer nokta ise korunması gereken türün biyoçeşitlilik açısından ne ifade ettiğidir, yani korunması gereken türün bir koruma değeri mevcuttur ve bu değer ile türün biyoçeşitlilik değerini de değerlendirmek önemlidir. Böylelikle türün koruma değeri ile biyoçeşitlilik değerinin birbirinden ayrı değerlendirilemeyeceği belirtilmektedir (Santana, 2014). Bu husus, biyolojik çeşitliliğin habitat göreceli konumlar edinmesi, biyolojik çeşitliliği koruma değerinin belirli bir önem sırasına göre düzenlenmesini gerektirmektedir (Santana 2014). Böylelikle, bu önem sırasının nasıl olması gerektiğine dair bir değerlendirme ve sınıflandırma mekanizmasının kurulması ve bunun tanımlanması gerekmektedir (Santana, 2014). Bilim felsefesi alanındaki bu tartışmalar dikkate alındığında, felsefe alanı koruma için etik gerekçeleri, biyoçeşitliliği koruma ihtiyacının arkasındaki değer sistemini, biyoçeşitliliğin koruma biyolojisi içerisindeki özel yerini, korunmaya ilişkin normatif ve işlevselci insani değerler ve ilgileri, ekosistemin korunmasına dönük koruyucu normların giderek artmasını sorgulamaktadır. Bu literatürün barındırdığı soy içi (inbreeding) üreme ile ilgili ontolojik, epistemik ve etik tartışmalar, yükseköğretim alanında akademik kendileşme (soy içi üreme/inbreeding) kavramı ve pratiklerini anlamlandırmada önemlidir. Bilim felsefesinin tartışmaya açtığı “neyi korumak?” ve “neyi korumalıyız?” soruları ise akademik kendileşme pratiklerine yönelik de değerlendirilebilir.

Akademik Kendileşme ve Habitus

Yükseköğretim kurumlarında, akademik kendileşme yapı ve pratiklerinin etkileri hakkında giderek artan bir literatüre rağmen kendileşmenin kurumsal yeniden üretimi ve sürekliliği ve sosyal yönlerini anlama konusunda gözardı edilen bazı noktalar vardır. Akademik kendileşmenin nasıl bir kurumsal yapıda var olabildiği, nasıl bir kurumsal yapıyı üretme potansiyeli taşıdığı, bu süreçlerin tarihsel devamlılığı konuları mevcut literatürün temas ettiği noktalar değildir ve bu tartışmaları yapabilmek için akademik kendileşmeyi Pierre Bourdieu'nun habitus kavramı çerçevesinde ele almaya çalışacağız. Bu bağlamda makalenin amacı akademik kendileşme pratiklerini yükseköğretim kurumlarındaki yeniden üretim mekanizmaları ve kurumsal habitusun şekillenmesi çerçevesinde tartışmaya açmaktır. Makalede bu tartışma belirli kavram setleri ve kuramsal çerçeve ile sınırlandırılmıştır.

Habitus kavramını tanımlarken, oluştuğu, oluşturduğu ve geleceğe aktardığı üretici formülasyona sahip olan pratiğin (practice) doğasına dikkat etmek gerekmektedir. Bu aktarım sürecinde, sosyal aktörler “yapılandırılmış yapıları (structured structures)” içselleştirir ve bunların “yapılandırıcı yapıları (structuring structures)” dönüştürülmesinde rol oynarlar (Bourdieu, 1990: 53). Bourdieu (1990) habitus kavramını tanımlarken sosyal pratiğe vurgu yapmaktadır. Bu pratik sadece bireysel davranışlar ile şekillenmediği gibi, birey-üstü yapıların belirleyiciliğinde de şekillenmemektedir. Bourdieu için habitus, bireysel ve kolektivitelerin bir aradalığı ile mümkün olan bir kavram olarak belirmektedir. Craig Calhoun (2014: 104) habitus kavramını “yapılaşmış doğaçlamayı mümkün kılan somut duyarlılık” çerçevesinde tanımlar. Habitus kavramı Latince’de alışkanlık ile ilişkili ifade edilir, Calhoun’un tanımında da alışkanlıkların habitus kavramı için önem teşkil ettiği, doğaçlama yolu ile pratik edilen yani kendiliğindenlik (dikkatsizce, kaygısızca, farkında olunmadan) içinde var olduğu ve böylelikle belirli bir zaman sonucunda eğilimlere dönüştüğü görülmektedir (Jenkins, 1992). Loïc Wacquant (2014: 61) ise habitusu “algıladığımız, değerlendirdiğimiz ve içinde hareket ettiğimiz dünya aracılığıyla oluşan kalıcı ve aktarılabilen bir eğilimler sistemi” olarak ifade etmektedir. Böylelikle habitus, pratik (practice) ve eğilimler (dispositions) arasındaki bir ilişkinin varlığı söz konusudur ve bu ilişki şu şekilde ele alınır:

Habitus, içindeki aktörleri belirli pratikleri sergilemeleri için ikna eder, yönlendirir, pratiklerin oluşumu için temel teşkil eder. Pratikler bir taraftan habitusun içinde ve habitus ile eğilimlerin karşılaşmasında üretilirler, diğer yandan habitusun sosyal alanın içerdiği sınırlılıklar, talepler ve fırsatlara dair uygunluk barındırdığı ve aktörlerine hareket alanı sağladığı durumlarda üretilirler. (Jenkins, 1992: 48)

Pierre Bourdieu'nun habitus kavramı akademik kendileşmenin mikro düzeydeki işleyişini ve makro yapılar ile nasıl ilişkilendiğini anlamlandırmamızda önemlidir. Bu çalışmada başvurduğumuz kurumsal habituskolektif bir oluşumdur, değişime açıktır ama kolektif yapısı nedeniyle akışkanlığı bireysel habitus ile karşılaştırıldığında daha sınırlıdır (Reay, David, ve Ball, 2001). Kurumsal habitus aktörlerini akademik kendileşmeye dair belirli pratiklerin sergilenmesi için ikna etme ve yönlendirme potansiyeli taşır. Akademik kendileşme pratikleri kurumsal habitus ve kuruma dair belirli eğilimlerin karşılaşmalarında şekillenmekte ve habitusun sağladığı olanaklar doğrultusunda da kendine hareket alanı belirlemektedir. Akademik kendileşmenin kurum habitusunu şekillendirmesi öncelikle, bir kurumdaki eğilimler grubu, kurumsal aktörler, pratikler ve tarihsel zemin ile etkileşime girerek “yapıların yapılandırılmasında” ve “yapılandırılmış yapılara dönüştürülmesinde” aktif olan bir işleyişi yaratmaktadır. Bu süreçte eğilimler iktidar barındırma ve süreklilik açısından birbirlerinden ayrılmaktadırlar, yani eğilimler arasında da bir iktidar, hiyerarşi mekanizması vardır. Bu iktidar yapısının kurulmasında yer alan eğilimler kümesi bir yükseköğretim kurumunda akademik kendileşme uygulamaları ile ilişki halindedir. Bernard Lahire (2003) habitusun tam anlamıyla “yeniden üretim teorisi” (“full” theory of reproduction) olduğunu belirtir ve okul kurumunu merkeze alarak şu soruları sorar: Okul tam olarak nedir? Okulda ne tür karşılıklı bağımlılık ilişkileri kuruluyor? Okul tam olarak ne aktarır? Bu aktarım nasıl gerçekleşir? Benzer sorular aile veya herhangi bir toplumsal kurum ile ilişkili yöneltilebilmektedir. Örneğin, yükseköğretim kurumu tam olarak nedir; ne tür karşılıklı bağımlılık ilişkileri kurmaktadır; ne aktarmaktadır ve bu aktarım bir yükseköğretim kurumunda nasıl gerçekleşmektedir? Bir yükseköğretim kurumuna dair tüm bu soruların akademik kendileşme ile temasını da gözetmek, kendileşme yapı ve pratiklerinin bir yükseköğretim kurumundaki pozisyonunu tahlil etmek açısından önemlidir.

Akademik Kendileşmenin Eleştirisi

Kurumlar toplumsal gerçekliğin önemli bir parçasıdır, toplumu yapılandırma ve istikrarlı kılmakta belirleyici roller üstlenmektedirler. Kurumların işleyiş mekanizmaları ve toplumsal etkilerine yönelik literatürde bilimsel çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalar kurumun sosyo-ontolojik sorgulamasına yönelik, kurumun işleyiş mekanizması ve işlevselleştiği ile etki (affect) oluşturma gücüne dair konulara odaklanmaktadır (Jaeggi, 2009). Aynı zamanda, kurumun toplumsal varlığı ve tesis ettiği makro ve mikro ilişkiselliklerine yönelik tartışmalar da yer almaktadır. Bu noktada “kurum nedir?” sorusu ile başlıyor olmak akademik kendileşme pratiğinin kurumun ve toplumsal

realitenin bir parçası ve uzantısı olma gücüne dair (kurumsal habitus ve onun ilişki halinde olduğu başka habitusları dikkate alarak) bir tartışmayı yürütmede bize alan açacaktır.

Rahel Jaeggi (2009), (İyi) Kurum Nedir? (*What is a (good) institution?*) sorusunu sorduğu makalesinde kurumların adil bünyeler olarak ve meşruluklar üzerinden değerlendirilmesine dair mesafeli yaklaşılmasını, patolojilerini anlamamanın bir yolunun onları istikrarlı, meşru ve adil oluşlarına sabitlemeden değerlendirmenin önemine vurgu yapmaktadır. Kurum nedir ve şeyleri nasıl etkiler (affects) sorularını ana eksenine aldığı bu metinde Jaeggi (2009: 2-3), kurumu tanımlarken bileşenlerini şöyle ifade eder: 1. katılımın beklendiği, belirli davranış biçimlerine dair karşılıklı beklentileri ve normatif baskı unsurlarını barındıran; 2. etki gücü olan ve kamusal alanda tanınan, 3. meşruiyeti olan, 4. istikrarlı bir yapı olarak, biçimsel prosedürleri, içsel iş bölümünü içeren, ve içeriden yapılandırılmış varlıkları (entity) barındırmaktadır.

İçeriden yapılandırılan varlıkların (ya da yapı olarak da düşünülebilir) tartışmasında Jaeggi (2009), kurumun bununla ilişkili başka iki özelliğini vurgulamaktadır: “görevlendirme unsuru” ve uygun bir şekilde “bireylerin yerinin doldurulabilirliği” mekanizmalarının oluşumu. Görevlendirme unsuru ile yeri doldurulabilirlik arasındaki sözleşme kurum içindeki her pozisyonu ve çevreleyen eylem kümesini tanımlı kılmaktadır. Her pozisyona ait davranış biçimlerini ve pratiklerini belirlemekte, tanımlamakta ve pozisyonu işgal eden kişinin bu belirlemeler ve tanımlar çerçevesinde eylemde bulunmasını normları aracılığı ile düzenlemektedir. Böylelikle bireyin kurum içindeki eylemleri/pratikleri önceden belirlenmekte ve tahmin edilmekte olan bir eylem kümesinin parçası haline dönüşmektedir. Bu aynı zamanda bireyin kurum içindeki varlığının bölünmesidir: Birey olarak özgül varlığı ile kurumsal rolü olarak tesis ettiği varlık biçimleri ile birey kurumun parçası olmaktadır (Jaeggi, 2009: 3-4). Bu noktada kurum “toplumsal pratikler yoluyla oluşan süreklileşmiş düzenlemeler bütünü olarak, istikrarlı bir karşılıklılık esasına dayanan ve kamusal tanınma ve etki” ile karakterize edilebilir (Jaeggi, 2009: 4).

Toplumsal pratiğin kurumsala dönüşümünde aşamalı bir yapılanmaya vurgu yapan Jaeggi (2009), kurumu kümülatif sosyal pratiklerden ayırt eden özelliklerinin tasarlanmış, dolayısıyla istikrar barındıran, düzensizliğe yer olmayan; yasal bir düzleme bağlanmış olmaları ve bünyesindeki statüleri ve ilişkin eylemleri bu yasal kodlama ile uyum içinde tanzim etmeleridir. Böylelikle, birinci olarak, kurumlar tanımlama gücüne (power of definition) sahip olmaktadır, yani kurumlar, kurumun sosyal ağlarını ve pratiklerini normatif ve etik düzlemlerde belirlemektedirler. Bu şu anlama da gelmektedir:

Kurumlar kendilerine ait olmanın ve bu aitliğin gerektirdiği kriterleri de belirlemektedir (Jaeggi, 2009: 4-6). İkinci olarak ise, kurumlar istikrarı sağlamakta, bu durumu Jaeggi, kurumların “yük hafifletici bir işleve” sahip oluşları üzerinden açıklamaktadır. Bu işlev, bireylerin eylemlerine yön tayin etme gücündeki nesnellikten, dolayısı ile öznel bir gayretin ortaya çıkışını gereksiz kılan bir mekanizmanın varlığıdır. Böylelikle kurumlar “dışlayıcı nedenler” (exclusionary reasons) sistemine dönüşmekte ve bu dışlayıcılık başka neden/nedensellik yapılarının var olma ihtimalini ortadan kaldırmaktadır. Fakat bu durum sadece kurum içinde basit bir şekilde kurucu unsurlar olarak tanımlayabileceğimiz başka nedenlerin var olma potansiyelinin askıya alınması değil, nedenler arasındaki hiyerarşinin oluşumu ile kurum içinde bireylerin niyetlerinin yönetimini ve rasyonel arzularının da (reason-based desire) ön koşullarını tesis etmektedir (Jaeggi, 2009: 7-8). Öyleyse kurumun özerkliği sorusu bu denklemin neresindedir? Jaeggi (2009: 10) ontolojik olarak öznel ve epistemolojik olarak nesnellik üzerinden tanımladığı kurum özerkliğinde (autonomization), kurumların ontolojik özneliklerinin bireylerin onlara atıfları (ascriptions) üzerinden oluştuğunu, epistemolojik nesnelliklerinin ise bireylerin kuruma yönelik tutumlarına bağlı olmadığını belirtmektedir. Burada önemli olan, epistemolojik olarak nesnel tanımlanan kurumun ontolojik olarak da nesnel tanımlanmaya çalışılması, kurumun atıflar üzerinden örgütlenen doğasının, yani özneliğinin inkârıdır. Bu inkâr nesnellik atfıyla “kusursuzluk” payesi biçilen kurumun özerk yapılar içermesini engelleyen patolojik bir form almakta ve kuruma dair patolojik yapı ve işleyişleri de görmeye dair bir engel teşkil etmektedir. Bu bağlamda kurumun bu varoluş biçiminden kaçınmak mümkün müdür? Akademik kendileşme bu işleyişte nasıl konumlanmaktadır?

“(İyi) kurum nedir?” tartışması, akademik kendileşme pratikleri kapsamında birkaç bağlamda önemlidir. Kurumun apriori bir şekilde adil ve meşruiyetleri üzerinden ön kabulü, kurumun bünyesinde kendine yer edinebilen patolojik form ve işleyişlerin görünürlüğünde engel teşkil edebilmektedir. Kendileşme süreci bu patolojik yapı(lar)nın tartışmaya açılması bağlamında önemlidir. Örneğin, Jaeggi’nin (2009) çerçevesinden faydalanılarak, kurumu kurum yapan unsurlar değerlendirildiğinde, akademik kendileşme pratiklerini: 1. katılımı, karşılıklı beklentileri ve normatif baskı unsurlarını barındıran kurum içinde yer alış biçimi, 2. kurumun kamusal alanda tanınırlığı ve etkisi ile ilişkisi, 3. istikrarlı ve meşru bir yapı olarak kurumda üstlendiği roller üzerinden tartışıyor olmak kurumun yapısal krizlerine yönelik bir tartışma çerçevesinin belirleyicisi olarak değerlendirilebilmektedir. İlk olarak “(İyi) kurum nedir?” sorusunu da dikkate alarak şu soruyu sorabiliriz: Akademik kendileşme pratiklerinin işlevselliği ve kurumsal habitus bağlamında pozisyonunun uzun erimli etkilerini

düşündüğümüzde, nasıl bir kurumsal yapıda akademik kendileşme kendine yer bulabilmektedir? Nasıl bir kurumsal yapı kendileşme pratiklerine ihtiyaç duymakta ve bu pratikler nasıl var olabilmektedir? Ek sorular olarak ise: 1. Kurumsal habitusun oluşumu bağlamında, akademik kendileşme ile kurumda ne muhafaza edilir (retained) ve ne biriktirilmektedir (accumulation)? 2. Akademik kendileşme pratikleri yapılaşmış kuruma ait pratik örüntüler (pattern) ile nasıl bir ilişki halindedir? 3. Kendileşme pratikleri hangi eğilimleri (dispositions) oluşturma ve geleceğe taşıma potansiyeli taşımaktadır? Aşağıda bu tartışmalar bazı kavramların ve kurum pratiklerinin yardımı ile yürütülecektir.

Kurumsal Habitus ve Akademik Kendileşme

Kurumsal habitusun kavramsallaştırmasında, kurumsal habitusun tarihselliği yani zaman içinde kurulmuş, değişimi mümkün bir kolektif kimliğin vurgusunu içeren (Raey, David, ve Ball, 2001); kalıcı ve aktarılabılır eğilimler sistemi olarak parçası olan sosyal aktörlerinde habitusları ile etkileşim (relationality) halinde şekillenen ve yeniden üretilen (Ingram, 2009) şeklinde çerçeveler kullanılmaktadır. Belirli kavramların vurgusunu da içeren (kolektiflik, eğilimler sistemi, yeniden üretim) bu tanımlarda Will Atkinson'a (2011) göre bazı sorunlar mevcuttur. Atkinson (2011), habitus kavramının ontolojik kuruluş öğeleri ile kurumsal habitus tanımlarının çelişkilerine vurgu yapmakta ve temel olarak Bourdieu'nun habitus tanımında yer alan ilişkiyel doğayı kurumsal habitus kavramının içermediğini belirtmektedir. Temel vurgusu, kurumsal habitus bağlamında, pratikleri (practices) kurucu unsurlar olarak konumlandırarak onların habitusun ürünü (product) olma durumunu göz ardı eden bir kavramsallaştırmaya ilişkindir. Bu noktada kurumsal habitus tanımı, habitusun kurucu unsuru olan uzun erimli ilişkiselliği (tarihselliği) arka planda bırakmaktadır. Bourdieu'nun habitus kavramı "sosyalleşmiş bir bedendir. Yapılandırılmış bir beden, dünyanın içkin yapılarını ya da belirli bir alanı (field) içermesi sonucunda, o dünyaya dair algılama ve o dünyanın içindeki eylemliliğin" belirlenimidir (Bourdieu, 1998: 81). Atkinson'un (2011) vurgusunu yaptığı uzun erimli ilişkisellikler, yapılandırılmış yapıların (structured structures) yapılandırılan yapılara (structuring structures) dönüşümünü, yani yeniden üretimi ve geçmiş ve şimdi arasındaki etkileşimi mümkün ve sürekli kılmaktadır. Akademik kendileşme de bu çerçevede yükseköğretim kurumlarında kurumun geçmişi, şimdiki ve geleceği arasındaki ilişkiyi kuran bir pozisyondan değerlendirilebilir. Dolayısı ile kendileşmeyi saran (tamamlayan ya da bütünleyen) pratikler ağının bir sonucu olarak da kurum (aynı zamanda kendileşmenin üreticisi), yeniden üretimi için kendileşme pratiklerine ihtiyaç duyacak ve geleceğe kendini taşımasını/aktarmasını mümkün kılan kendileşme eğilimlerini koruyacak ve aktaracaktır. Yukarıda belirttiğimiz ilk soruya geri dönersek, nasıl bir kurumsal

yapıda akademik kendileşme kendine yer bulabilir sorusu kurumun üstüne kurulduğu ilişkisellikleri ve onları yeniden üretme gücü ile ilgilidir. İstikrarlı, tasarlanmış, düzensizliğe yer bırakmayan kurum, kendini tanımlama gücünü elinde tutmakta; kurumun kendini kuran nedenler üzerindeki belirleyiciliği aynı zamanda kurumu dışlayıcı nedenler sisteminin bir parçası yapar ki dışlayıcılık unsuru kurumu oluşturan nedenlerin belirlenmesi, nedenler arası hiyerarşinin tanzimi ve kurumun parçası olarak bireylerin de yönetimidir (Jaeggi, 2009). “Nasıl bir kurumsal yapıda kendileşme pratikleri yer bulabilmektedir?” sorusu kurumun yeniden üretiminin mümkün olma şartlarını oluşturması için “Nasıl bir kurumsal yapı kendileşme pratiklerine ihtiyaç duymakta ve bu pratikler nasıl var olabilmektedir?” sorusu ile iç içe geçmektedir. Bu yapı ve pratiklerin tartışması, akademik kendileşmenin örgütlenme biçimleri üzerinden gerçekleşecektir.

Akademik Kendileşmenin Örgütlenme Biçimleri

Akademik kendileşmenin örgütlenme biçimlerini sorunsallaştırmak daha önce sorduğumuz şu soruları spesifik olarak incelememize katkı sağlayacaktır: Kurumsal habitusun oluşumunda, akademik kendileşme ile kurumda ne muhafaza edilmekte (retained) ve ne biriktirilmektedir (accumulation)? Akademik kendileşme kuruma ait yapılaşmış pratik örüntüler (pattern) ile nasıl bir ilişki halindedir? Kendileşme pratikleri (ya da örgütlenme biçimleri) hangi form ve pratiklerde oluşturdukları eğilimleri (dispositions) geleceğe taşıma potansiyeline sahiptir?

Akademik kendileşme üzerine literatürde kendileşme uygulamalarının işlevsel boyutlarına ve bununla ilişkili olarak kurumsal kültürü nasıl etkilediğine yönelik çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmaların ana eksenini bilimsel üretkenlik etrafında örgütlenen ilişkiler, süreçler yani üretkenlik süreçlerinin sözleşmeleri üzerinden okumaktayız. Bu çalışmada ise kurumsal habitus ile ilişkili olarak kendileşme ile muhafaza edilen, biriktirilen ve aktarılan yapılar ve pratikler sorun edilmektedir. Akademik kendileşme öncelikli olarak belirli bir eğitim geçmişi üzerinde ortaklaşmayı gerektirmektedir. Temelde doktora derecesinin alındığı üniversitede çalışmak olarak tanımlanan kendileşme, çalışılan üniversitede geçirilen eğitim geçmişinin uzunluğu ile güçlenen, birikim oluşturan ve böylelikle pekişen yani yeniden üretimi söz konusu olan bir yapıdır. Kendileşme üzerine var olan literatür, kurum ile kurulan ilişkinin süresi ve niteliğinin grup kimliği ve kurumsal aidiyetlerin oluşmasındaki belirleyiciliğinden bahsetmektedir (Altbach, Yudkevich ve Rumbley, 2015). Kurum ile ilişkili *grup kimliğinin* oluşumu ile “karşılıklı tanınmanın tesis edilmesi, karşılıklı alışverişte beklenen davranış dizisi”nin belirlenimi dolayısı ile normatif yapıların oluşumu tanımlanmaktadır (Gleason, 2014: 34). Kurum ile ilişkili olarak grup kimliği,

içeriden yapılandırılmış biçimsel prosedürler üzerinden bireyin hareket dizgisini belirleyen, istikrar için ayakta tutulması gereken bir işleyişin yanından saf tutmaya da meyillidir. Böylelikle Jaeggi'nin (2009) kurum tanımında var olan normatif baskı unsurları, karşılıklı tanınma, meşrutiyeti olan ve istikrarlı bir yapı olarak kurum, bünyesinde belirli kimliklerin örgütlenmesine olanak tanınması ile kendini kurmakta ve yeniden üretmenin araçlarını da tesis etmektedir. Bu bağlamda kendileşme kurum bünyesindeki kimlik oluşumlarını şekillendirecek bir iktidara sahip olmaktadır. Bu bölümün başında sorduğumuz sorulara tekrar dönersek, kendileşme ile ne muhafaza edilmekte ve ne biriktirilmektedir? Kimliklerin ve aidiyetlerin tesisini pekiştirmekte rol alan kendileşme, kuruma ait sosyal ağ yapılarını, ilişkilennmeleri ve kurum içi sözleşmeleri inşa eden unsurları ve üretici pratiklerini muhafaza etmekte ve biriktirerek (accumulation) onların aktarımında rol üstlenmektedir. Böylelikle muhafaza edilen ve biriktirilen olarak karşımıza çıkan bu kurumsal grup kimlik formunun normatif içeriği, muhafazası ve korunması da önem teşkil etmektedir. Bu muhafaza ve birikim sürecini bazı pratikler üzerinden örneklendirelim.

Akademik kendileşme çeşitli kurumsal ağ yapılarının oluşmasında rol üstlenmektedir. Örneğin kendileşme, araştırmacının eğitim geçmişi ile bağlantılı olarak çalıştığı *kuruma yönelik aidiyet* hisleri ve kurum içindeki grup kimliğinin savunucusu olmasının aracıdır. Kurum içi *sosyal ağların ve iletişim biçimlerinin* pekişmesine neden olabilecek aidiyet hissi ve bir grup kimliğinin taşıyıcılığı kurum habitusunu belirlemektedir (Hollingshead, 1938). Kendileşmenin nedeni ve sonucu olarak değerlendirebileceğimiz kurum içinde şekillenen *aidiyetler ve grup kimliği* aynı zamanda ortak bir geçmişin varlığında da ortaklaşmaktadır. Geçmişe dair bu ortaklaşma kurumda pratik edilen eğilimlerin de (dispositions) bir ön bilgisine sahip olmak anlamına gelir. Bu ortak geçmişin varlığı, kurumsal sadakat ve aidiyet, iletişim ve işbirliği rejimlerinin tarihi ile de işbirliği içindedir. Bu kapsamda kendileşme araştırmacıya sağladığı *grup-içi üyelik* (ingroup membership) pozisyonu ile biriktirilmiş ve muhafaza edilmiş bir kurumsal habitus bilgisini ve bu bilginin ayrıcalıklarını da sunmaktadır. Örneğin, kurum içindeki *işbirliği* (cooperation) yapılarını ele alacak olursak, geçmişin bilgisine sahip olma sermayesi kurum içi işbirliklerinin oluşumunda kolaylaştırıcı bir rol üstlenebilmektedir. Ortaklaşılacak bir geçmişin varlığı kurum içi işbirliği rejimlerinin oluşumunu, işbirliği yapılarının birbirini bulmasını belirlerken *yemel ailecilik* (local familism) (kuruma özgü aile formu) olarak tanımlayabileceğimiz *komün yapı* (inbreeding üzerinden organize olan) üzerinden örgütlenebilmektedir. Bu akrabalık formu ile ortak bir kimlikte birleşildiği, benzerliklerin esası oluşturduğu, himaye ağlarının mümkün kılındığı, mahremiyetin ve sırların korunduğu bir yapıyı düşünebiliriz (Herzfeld, 2005). Böylelikle kurum varlığını tesis eden ve

devam ettiren formlara da -burada yerel aile oluşumu düşünülebilir- kendini maruz bırakma eğiliminde olmaktadır. Kuruma ait bir akrabalık formu, gerçek akrabalık ilişkileri üzerinden değil, belirli benzerlikler üzerinden yapılanmaktadır. Örneğin, kendileşme bağlamında düşündüğümüzde, evvelce oluşmuş ortak bir eğitim geçmişinin varlığı söz konusudur ve bu tarih bir ortaklaşma zemini kurmaktadır. Bu ortaklık ve etrafında şekillenen çok katmanlı ilişkisellikler üzerinden oluşan kurumsal aile formu ile akrabalık dili ve ilişkileri kamulaşmakta ve böylelikle aileye özgü dayanışma ile ilişki formları da kuruma taşınmaktadır. Kurum içinde “aile olmak” ile ilişkili pratiklerin korunması ve devamlılığı ile aynı zamanda belirli kaynakların ve imkanların belirli kesimlere sunulması ya da belirli kesimlerin bu imkanlara ulaşabiliyor olması durumu ortaya çıkmaktadır (Reeves, Friedman, Rahal, ve Flemmen, 2017). Michael Herzfeld (2005: 65), ortak kimliğin karşılıklı benzerlikler üzerinden ifade edildiğinde, ona dair esas sırların da bir ilişki meselesine dönüşeceğinden bahsetmektedir. Böylelikle ortak bir kimlik, onu ayakta tutacak bir sırlar evreni etrafında da ortaklaşmayı sağlama eğilimindedir. Ortaklaşılacak bir kimlik üzerinden örgütlenen pratiklerin belirgin, görünür olması ve kendi alternatiflerine karşı çıkması ile ortaya çıkan gerilim kimliğin yayılmasını ve himaye ağlarının devamlılığını tesis etme eğilimini barındırmaktadır (Herzfeld, 2005). Bu durumda, akademik kendileşmenin kurumda neyi muhafaza ettiği ve neyi biriktirdiğinin bir boyutu olarak aileyi düşünebilir, kurumun “aileleşmesi” ve aile yapısı üzerinden ürettiği kimlik formlarını değerlendirebiliriz.

Kendileşmenin kurum içinde örgütlenme pratiği ve kurum içi aile yapısı ile de ilişkisi olarak *işe alım süreçleri* de (recruitment process) değerlendirilmektedir. Kendileşme ile oluşan grup-içi üyelik (ingroup membership), mezun, öğrenci veya aile bağları belirli himaye biçimlerini de harekete geçirebilmekte ve işe alım süreçlerini kurumsal düzeyde belirleyebilmektedir (Clauzet, Arbesman, ve Larremore, 2015). Kurum nüfusunun tasarlandığı bu işleyiş ile kurumsal *kayırmacılığın* (nepotism) ve yaşa-deneyime bağlı hiyerarşik (gerontokrazi) topluluğun oluşumunu doğallaştıran ideolojik bir yapının kurulumu gerçekleşmektedir. Bu durum, kurum üyelerinin kurum içindeki varlıklarının önceden kurulmasını, rollerinin belirlenmesini de beraberinde getirmekte ve Jaeggi'nin (2009) ifadesi ile istikrarı sağlayan dışlayıcı nedenlerin oluşturulduğu bir sürece dönüşmektedir.

Akademik kendileşmenin örgütlenmesi *network (ağ) etkisi* (network effect) ile ilişkilidir. Nina Eliasoph ve Paul Lichterman (2003: 735) sosyal bilimlerin, kültürü “bireyin düşünme ve eyleme geçme yeteneklerini yapılandıran ortak temsiller bütünü olarak” teorize ettiğini belirtmektedir. Bu noktada eksik olan

grupların gündelik yaşamlarındaki etkileşimlerde “toplu temsilleri” nasıl kullandıklarının tartışmasıdır (Eliasoph ve Lichterman, 2003). Akademik kendileşme pratikleri “toplu temsillerin” kurum içindeki etkileşimlerde nasıl var oldukları, yer alabildikleri üzerine ve aktif örgütlenme potansiyellerine yönelik bir zemin sağlar ve bu zeminin tesisi ve devamlılığında network etkisi belirleyicidir. Paul DiMaggio ve Filiz Garip’in (2012), network etkisinin gruplar arasında neden olabileceği eşitsizlikler ve hangi koşullarda network etkisinin eşitsizlikleri elimine edebildiğine dair tartışmaları içeren çalışmalarında, uygun koşullarda eşitsizlikleri tetikleyebilecek network etkisini üç temel formda tanımlamaktadırlar: yerel ağın dışında kalma (local network externalities), sosyal öğrenme (social learning) ya da akran desteği (peer assistance) ve normatif etki (normative influence). İlk form olan yerel ağın dışında kalma, bir pratiğin değerinin daha önce onu benimseyenlerin sayısı üzerinden belirlenmesi ve bir pratiği tercih etmenin koşulunun ise onun diğer ağlarla kurduğu ilişki ile bağlantılı olmasını ifade eder (DiMaggio ve Garip, 2011; DiMaggio ve Garip, 2012: 96). Sosyal öğrenme ağları ise yeni bir pratiğin kullanışlılığı, riskleri, faydaları konusunda bilgi sağlayan bir ağ yapılanmasıdır (DiMaggio ve Garip, 2011: 96). Normatif etki ise pratiğin özgün değeri veya maliyeti ile ilgilenmemektedir, daha ziyade sosyal etkisi ile ilgilenmekte, pratiği benimseyenin akranlarınca ödüllendirilmesi veya benimsemeyenin ise cezalandırılması şeklinde etkisini göstermektedir (DiMaggio ve Garip, 2012: 97). Akademik kendileşmenin kurum içi ağları örgütlemadaki işlevselliği bu üç zemin üzerinden de hareketini sağlamaktadır. Kurumsal habitusu kuran pratiklerin yerleşikliğinin akademik kendileşme ile ilişkili olduğunu belirtmiştik. Kurumdaki spesifik bir pratiğin değeri ve o pratiğin tercih edilmesi DiMaggio ve Garip’in (2012) de belirtmiş olduğu gibi onu benimseyenlerin çokluğu ile de ilişkili olarak o pratiğin belirli bir geçmişinin oluşu ile ilişkilidir. Aynı zamanda bir pratiğin tercih edilmesi ve yerleşikliği, kurum içi diğer ağlarla bağlantısı ile de ilişkilidir. Akademik kendileşme, bir pratiğin tercih edilmesine yönelik ön bilgiye sahipliği sağlama; grup-içi referanslar aracılığı ile bir pratiğin faydalarını bilmesini edinme; grup içi üyeliğe sahip olma ve grup kimliğinin taşıyıcısı olarak sosyal etkisine dair bilgiye erişme ve o bilginin geçerliliğini, kabul görmesini, benimsenmesini belirlemede etkili olabilmektedir. Bu noktada kurum içinde eşitsizliğe neden olan *network etkisi*’nin azaltılması zayıf ağ bağlarının artışı ve akademik kendileşme (inbreeding) oranının da düşük olması ile mümkün olmaktadır (Montgomery, 1994; DiMaggio ve Garip, 2012). Akademik kendileşme, *network etkisi* ile derinleşen eşitsizliklerin yaratımında, yeniden üretilmesinde rol üstlenmekte ve eşitsizlikleri sürekli kılan oluşumlara imkân sağlayarak eşitsizliği derinleştirme potansiyeli taşımaktadır.

Sonuç

Akademik kendileşmenin, kurum içinde örgütlenme biçimleri ve kurum habitusunu belirleyiciliğini iki temel eksen üzerinden okuyabiliriz: 1. İşlevsel rolü olarak okuyabileceğimiz bilimsel üretim süreçleri ve pratikleri, 2. Kurum habitusunu oluşturan bir yapı olarak kendileşme ve kendini yeniden üretme pratikleri. Akademik kendileşmenin üzerine mevcut literatür kendileşme pratiklerini yükseköğretimde gerçekleşen bilimsel üretim süreçleri ile çerçeveyerek ele almakta ve bilimsel araştırmanın niteliği ve niceliği, araştırma süreçleri için kaynak yaratımı, bilimsel araştırma süreçlerinin sosyal ağları, kariyer planlamaları, işbirliği mekanizmaları, kurum içi referans grupları oluşturma potansiyeli ve ilişkilenmeler üzerinden açıklamaktadır. Bilimsel üretimi çevreleyen bu yapılar akademik kendileşme ile ilişki halinde örgütlenerek kurumun araştırma habitusunu da tesis etmektedir.

Diğer bir dinamik ise, bu çalışmada kurumsal habitus çerçevesinde tartışmaya çalıştığımız, akademik kendileşmenin “yapılandırılmış yapıların” “yapılandıran yapılara” dönüşümündeki kilit pozisyonudur (Bourdieu, 1990). Habitus kavramının tartışmasında, Calhoun (2014: 104) “yapılaşmış bir doğaçlamayı” mümkün kılan bir alışkanlıklar ağından bahsetmektedir. Bu ağ bilinçli öğrenilmiş, muhakemeden geçirilen alışkanlıkları değil, Bourdieu’nun eğilimler (dispositions) olarak tanımladığı, kaygısızca, kendiliğinden, olağanlığında oluşan ve tekrar ve pratik edilen alışkanlıkları ifade etmektedir. Bu kendiliğindenlik kurgusu habitusta merkezi bir rol üstlenmekte ve “kalıcı ve aktarılabilen bir eğilimler sistemi”ne dönüşümü çerçevelemektedir (Wacquant, 2014: 61). Akademik kendileşme, pratiklerin, eğilimlerin kurucusu olarak habitus ile ilişki halindedir. Bu ilişkilenede habitus akademik kendileşmenin aktörlerini belirli pratikleri sergilemeleri için ikna eder, yönlendirir ve belirli pratiklerin oluşumu için temel teşkil eder. Pratikler habitusun etkisinde ve habitus-eğilimler karşılaşmalarında var olmaya başlarlar. Aynı zamanda habitusun sınırlılıkları ve uygunlukları ile de şekillenirler (Jenkins, 1992: 48). Akademik kendileşme spesifik bir yapı olarak, kendi tekilliğinde aktörleri belirli pratikler için yönlendirebilir ve yapılandırılmış yapıların oluşumunda ve yapılandıran yapılara dönüşümündeki pratiklerin kurucusu ve aktarıcısı olmada temel teşkil edebilmektedir.

Sonuç olarak, akademik kendileşmenin kurumsal habitusun içindeki bu çok katmanlı pozisyonunu şu şekilde tartışabiliriz:

1. Akademik kendileşme alışlagelmiş formlar ve eğilimlerin oluşumunun parçası olarak kurum habitusunun oluşumunda rol üstlenir.

2. Kurum içinde işbirliği yapıları ve pratiklerine yönelik eğilimlerin (dispositions) ortaya çıkmasında akademik kendileşme belirleyici niteliktedir. İşbirliği ağlarının kurulması özellikle daha öncesinden oluşmuş “asosyal” bir yapı (içe dönük) ve bu yapının istikrarlı bir şekilde muhafaza edilmesi ve devamlılığı durumunda güçleşmektedir (Axelhold ve Hamilton, 1981). Geçmişten şimdiye taşınan bu yapıların varlığı hangi şartlar altında ve biçimlerde işbirliğinin sürdürülebileceğini belirlemekte ve kurum içindeki etkileşimlerin tayin edilmesinde rol üstlenmektedir. Bu bağlamda, akademik kendileşme istikrarlı bir yapı oluşturma söylemi üzerinden örgütlenebilen, bu amaçla da kendi kendine yeten, içe dönük ilişkisel bağlar içermeye eğilimli bir işbirliği kültürünün önemli bir parçası haline gelmektedir.

3. Akademik kendileşme kuruma özgü grup kimlikleri ve ilişkisel dayanışmayı etkilemektedir. Kendileşme ile oluşan kurum içi aile/yerel aile (local family) formunun sembolik anlamları ve pratiklerinde ortaklaşılması ile de ilişkili olan bu kimlik, aileye özgü ilişkiler, himaye ağları ve bağımlılık biçimlerinin etrafında örgütlenmekte ve harekete geçebilmektedir. Böylelikle, aile yaşamının bir dizi karakteristiğinin kurumsal yaşama entegrasyonu ile müşterek kültür (ya da homojen kültür), birlik ve istikrarın korunması mümkün olmaktadır (Jaeggi, 2009). Bu durumun devamlılığı için “ailenin yönetiminden, aile yoluyla yönetimin” araçları kurum içine transfer olmaktadır (Donzelot, 1979: 92). Kendileşme bu denklem içerisinde aile temelli sembolik yapıların taşıyıcısı olarak müşterekliği, duygusal bağları ve diğer ilişkisel yapıları biriktiren ve elinde tutan, aynı zamanda kurum içi bilimsel verimlilik uygulamalarını ve ağlarını düzenleyen bir rolü üstlenmektedir.

4. Akademik kendileşme pratikleri kurumun popülasyonunu tanzim (dizayn) etmede belirleyicidir. Örneğin bu popülasyonun dizaynı kurumsal işe alım, tanınma ağları ve gözetme ilişkileri (old-boy network) üzerinden şekillenebilmektedir (Reeves, Friedman, Rahal, ve Flemmen, 2017).

5. Akademik kendileşme, kurum içerisinde bazı grupları içererek, tanımlayarak ve diğerlerini hariç tutarak, benzerliklerin, farklılıkların ve grup üyeliklerinin oluşumunu teşkil eden sembolik sınırların (symbolic boundaries) oluşturucu unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Lamont, Pendergrass, ve Pachucki, 2015). Sembolik sınırlar bireyleri gruplara ayırarak belirli ortaklıkların kurulumunu, benzerliklerde ortaklaşmayı ve grup aidiyet hissini oluşmasına neden olmaktadır (Lamont ve Molnár, 2002). Sembolik sınırlar statülerin kazanıldığı ve kaynakların tekelleştiği ortamları oluşturmaktadır (Lamont ve Molnár, 2002: 168). Bu bağlamda, akademik kendileşme pratiklerinin bu sınırların oluşumunda, muhafaza edilmesinde, devamlılığı doğrultusunda ilişki

ağlarının kurulmasında ve devamlılığı için gerekli eğilimlerin oluşmasındaki rolü tartışılmaya ihtiyaç duymaktadır.

Sonnotlar

¹ Bu makalenin araştırma süreci BAP-08-11-2016-074 no'lu proje olarak Orta Doğu Teknik Üniversitesi tarafından desteklenmiştir.

² (F1) birinci yavru nesil, (F2) ise ikinci yavru nesil.

³ 'Biyçeşitliliğin' koruma biyolojisindeki eleştirel bir incelemesi için bkz. Santana (2014).

Kaynakça

Altbach P G ve Yudkevich Mve Rumbley L E (2015). Academic Inbreeding: Local Challenge, Global Problem. İçinde: M Yudkevich ve P G Altbach ve L E Rumbley (der), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*, Basingstoke, UK and New York: Palgrave Macmillan, 1-17.

Atkinson W (2011). From Sociological Fictions to Social Fictions: Some Bourdieusian Reflections on the Concepts of 'Institutional Habitus' and 'Family Habitus. *British Journal of Sociology of Education*, 32(3), 331-347.

Axelrod R ve Hamilton WD (1981). The Evolution of Cooperation. *Science, New Series*, 211(4489), 1390-1396.

Badat S (2015). Academic inbreeding: The South African Case. İçinde: M Yudkevich ve P G Altbach ve L E Rumbley (der), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*, Basingstoke, UK and New York: Palgrave Macmillan, 157-182.

Bourdieu P (1990). *The Logic of Practice*. California: Stanford University Press.

Bourdieu P (1998). *Practical Reason: On the Theory of Action*. California: Stanford University Press.

Calhoun C (2014). Bourdieu Sosyolojisinin Ana Hatları. İçinde: G. Çeğin, A. Arlı, E. Göker ve Ü. Tatlıcan (der.). *Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi*, İstanbul: İletişim Yayınları, 77-129.

Charlesworth D ve Charlesworth B (1987). Inbreeding Depression and Its Evolutionary Consequences. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 18(1), 237-268.

Clark S ve Larson R (1972). Mobility, Productivity and Inbreeding at Small Colleges: A Comparative Study. *Sociology of Education*, 45(4), 426-434.

Clauset A ve Arbesman S ve Larremore D B (2015). Systematic Inequality and Hierarchy in Faculty Hiring Networks. <http://advances.sciencemag.org/content/1/1/e1400005>. full Son Erişim Tarihi: 27/05/2018.

Cruz-Castro L ve Sanz-Menendez L (2010). Mobility versus Job Stability: Assessing Tenure and Productivity Outcomes. *Research Policy*, 39, 273-278.

DiMaggio P ve Garip F (2011). How Network Externalities Can Exacerbate Intergroup Inequality. *American Journal of Sociology*, 116 (6), 1887–1933

DiMaggio P ve Garip F (2012). Network Effects and Social Inequality. *Annual Review of Sociology*, 38, 93–118.

Donzelot J (1979). *The Policing of Families*. London: Hutchinson.

Eisenberg T ve Wells M T (2000). Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from within. *The Journal of Legal Studies*, 29(S1), 369-388.

Eliasoph N ve Lichterman P (2003). Culture in Interaction. *American Journal of Sociology*, 108(4), 735–94.

Faith D P (2008). Biodiversity. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* <https://plato.stanford.edu/archives/sum2016/entries/biodiversity/> Son Erişim Tarihi: 01/03/2019.

Gleason P (2014). Kimliği Tanımlamak: Semantik bir Tarih. İçinde: F. Mollaer (der.), *Kimlik Politikaları: Tanınma, Özdeşlik ve Farklılık*, Ankara: Doğu Batı Yayınları, 21-53.

Godechot O ve Louvet A. (2008). Academic Inbreeding: An Evaluation. <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html> Son Erişim Tarihi: 01/03/2019

Gorelova O ve Yudkevich M (2015). Academic inbreeding: State of the literature. İçinde: M Yudkevich ve P G Altbach ve L E Rumbley (der), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*, Basingstoke, UK and New York: Palgrave Macmillan, 130–155.

Gouldner A W (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles I. *Administrative Science Quarterly*, 281-306.

Hedrick, P W (2001). Conservation Genetics: Where Are We Now? *Trends in Ecology & Evolution*, 16(11), 629-636.

Herzfeld M (2005). *Cultural Intimacy: Social Poetics and the Real Life State, Societies, and Institutions*. New York, NY: Routledge Publications.

Hollingshead A B (1938). Ingroup Membership and Academic Selection. *American Sociological Review*, 3(6), 826-833.

Horta H ve Veloso F ve Grediaga R (2010). Navel Gazing: Academic Inbreeding and Scientific Productivity. *Management Science*, 56(3), 414–429.

Horta H (2013). Deepening our Understanding Of Academic Inbreeding Effects on Research Information Exchange And Scientific Output: New Insights for Academic Based Research. *Higher Education*, 65, 487–510.

Inanc O ve Tuncer O (2011). *The Effect of Academic Inbreeding on Scientific Throughput: A Case Study from Turkish Technical Universities*. Proceedings from The 2011New Orleans International Academic Conference, New Orleans, Louisiana.

Ingram N (2009). Working-class boys, Educational Success and the Misrecognition of Working-Class Culture. *British Journal of Sociology of Education*, 30 (4), 421–434.

Jaeggi R (...). What is (good) Institution? Retrieved from https://www.philosophie.huberlin.de/de/lehrebereiche/jaeggi/mitarbeiter/jaeggi_rahel/RWhat%20is%20a%20-good-%20institution.pdf Son Erişim Tarihi: 1/02/ 2019.

Jenkins R (1992). *Pierre Bourdieu*. London: Routledge.

Keller L F ve Waller D M (2002). Inbreeding Effects in Wild Populations. *Trends in Ecology & Evolution*, 17(5), 230-241.

Keller L F ve Biebach I ve Ewing S R ve Hoeck P E (2012). The Genetics of Reintroductions: Inbreeding and Genetic Drift. *Reintroduction Biology: Integrating Science and Management*, 9, 360.

Klemenčič M ve Zgaga P (2015). Slovenia: The Slow Decline of Academic Inbreeding. İçinde: M Yudkevich ve PG Altbach ve LE Rumbley (der), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*, Basingstoke, UK and New York: Palgrave Macmillan, 156-181.

Kozikoğlu İ (2016). Akademik Kendileşme: Kavramsal bir Çözümleme. *International Journal of Social Sciences*, Number: 49, pp. 349-357, DOI number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3660>

Lahire B (2003). From the Habitus to an Individual Heritage of Dispositions. Towards a Sociology at the Level of the Individual. *Poetics*, 31, 329–355, DOI:10.1016/j.poetic.2003.08.002

Lamont M ve Pendergrass S ve Pachucki M (2015). Symbolic Boundaries. https://scholar.harvard.edu/files/lamont/files/symbolic_boundaries_2015.pdf Son Erişim Tarihi: 23/03/ 2019.

Lamont M ve Molnár V (2002). The study of boundaries in the social sciences. *Annual Review of Sociology*, 28, 167-195.

Mai L ve Young Owl M ve Kersting M P (2005). *The Cambridge Dictionary of Human Biology and Evolution*. Cambridge University Press: UK.

Mongomery J D (1994). Weak Ties, Employment, and Inequality: An Equilibrium Analysis. *American Journal of Sociology*, 99 (5), 1212-36.

Mora J (2015). Academic Inbreeding in Spanish Universities: Perverse Effects in a Global Context. İçinde: M Yudkevich ve PG Altbach ve LE Rumbley (der), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*, Basingstoke, UK and New York: Palgrave Macmillan, 183-206.

Odenbaugh J (2016). Conservation Biology. https://plato.stanford.edu/entries/conservation-biology/Son_Son Erişim Tarihi: 1/03/ 2018.

Online Etymology Dictionary (2018). Inbreeding. <https://www.etymonline.com/search?q=inbreed> Son Erişim Tarihi: 15/03/ 2018.

Reay D ve David M ve Ball S (2001) Making a Difference?: Institutional Habituses and Higher Education Choice, *Sociological Research Online*, vol. 5, no. 4. <http://www.socresonline.org.uk/5/4/reay.html> Son Erişim Tarihi: 11/12/ 2018

Reeves A ve Friedman S ve Rahal C ve Flemmen M (2017). The Decline and Persistence of the Old Boy: Private Schools and Elite Recruitment 1897 to 2016. *American Sociological Review*, 82(6), 1139-1166.

Santana C (2014). Save the Planet: Eliminate Biodiversity. *Biology & Philosophy*, 29(6), 761-780.

Shen H ve Xu Z ve Zhang B (2015). Inbreeding in China: Status, Causes, and Results. İçinde: M Yudkevich ve PG Altbach ve LE Rumbley (der), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*, Basingstoke, UK and New York: Palgrave Macmillan, 46-73.

Sivak E ve Yudkevich M(2015). *Academic Immobility and Inbreeding in Russian Universities*, İçinde: M Yudkevich ve P G Altbach ve L E Rumbley (der), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*, Basingstoke, UK and New York: Palgrave Macmillan, 130-156.

Smyth R ve Mishra V (2014). Academic Inbreeding and Research Productivity and Impact in Australian Law Schools. *Scientometrics*, 98 (1), 583-618.

Soulé M E (1985). What is Conservation Biology? *BioScience*, 35(11), 727-734.

Wacquant L (2014). Pierre Bourdieu: Hayatı, Eserleri ve Entelektüel Gelişimi. İçinde: G. Çeğin, A. Arlı, E. Göker ve Ü. Tatlıcan (der.), *Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi*, 53-76. İstanbul: İletişim Yayınları.

Vázquez-Cupeiro S ve Elston M A (2006). Gender and Academic Career Trajectories in Spain: From Gendered Passion to Consecration in a Sistema Endogámico? *Employee Relations*, 28 (6), 588–603.

Velho L ve Krieger J (1984). Publication and Citation Practices of Brazilian Agricultural Scientists. *Social Studies of Science*, 14(1), 45-6.