

Akademik Kendileşmenin Bilimsel Araştırma Süreçleri ve Kurum Kültürüne Etkisine İlişkin Duygun Göktürk ile Söyleşi

Yasemin Tezgiden Cakcak

Duygun Göktürk Boğaziçi Üniversitesi'nde lisans ve yüksek lisans çalışmalarını tamamladıktan sonra ABD'de Purdue Üniversitesi'nde Eğitimin Kültürel Temelleri ve Liderlik programında doktora araştırmalarını gerçekleştirdi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri bölümünde öğretim üyesidir. Eğitim yönetimi, yükseköğretim araştırmaları, eğitim sosyolojisi, eğitimde eşitsizlikler ve sosyal tabakalaşma, araştırma teknikleri üzerine çalışmalar yapmaktadır. Bu söyleşide son dönemde üzerinde çalıştığı akademik kendileşme üzerine konuştuk.

Yasemin Tezgiden Cakcak: *Bir süredir “akademik kendileşme” üzerine çalıştığını, bu konuda yayın yaptığını ve bu konunun akademideki can yakıcı sorunların bir bölümünü tartışmaya açtığını biliyorum. Çalışmanızda merkezi olan “akademik kendileşme” (academic inbreeding) kavramını açıklayabilir misin?*

Duygun Göktürk: Literatürü incelediğimizde farklı disiplinler alanlarda “inbreeding” kavramı ile karşılaşabiliriz. Makalede de belirttiğimiz gibi “inbreeding” etimolojik kökeni itibariyle “içeriden üretim, üreme, oluşum, gelişim” anlamına geliyor. Literatürü incelerken biyoloji alanı kavramı “soyun akraba veya kan bağı olan kişiler ile devamı ve genlerin ortak ata ile benzerliği” ya da biyolojik akrabalık anlamında “endogami” ile tanımlamakta; koruma biyolojisi alanında türlerin yönetimi ve korunması tartışmalarında yer almakta; bilim felsefesi alanında ontolojik bağlamını ele alarak biyoçeşitlilik kapsamında

“korunması gereken nedir” ve “korunma değeri nasıl belirlenir” sorularını barındıran çalışmalar ile açıklanmaya çalışıldığını görüyoruz. Saha çalışması süresince kullandığımız “academic inbreeding” kavramının Türkçede kullanmayı tercih ettiğimiz kullanımlarından biri olan “akademik kendileşme”, bir yükseköğretim kurumunun doktora öğrencilerini bünyesinde işe alması, doktora mezunlarından oluşan bir akademik kadronun oluşumu ve devamlılığını tesis etmesidir. Bu bağlamda akademik kendileşme, diğer disiplinlerin sorunsallaştırdığı meseleleri de dikkate alarak, homojen/heterojen nitelikli kurumsal örgütlenmeleri, referans grup yönelimlerini, “korunması gereken” (korunması gereken değerler nedir ise yine ayrı bir soru olarak düşünülebilir) değer/pratiklerin belirlenimini ve kurucu unsurlarını tespit eden bir iktidar aracı olarak da değerlendirilebilir.

YTC: İktidar aracı derken tam olarak ne kast ediyorsun?

DG: Akademik kendileşme eşitsizliklerin üretimi ve yeniden üretiminde rol üstlenmektedir. Max Weber'in “social closure” (toplumsal kapanma) kavramını bu işleyişi anlamlandırmak için kullanabiliriz. Bu kavram, toplumsal ilişkilenebilirlikte açıklık/kapanma durumunu ele almaktadır. Açıklık/kapanma ile kastedilen kurumsallaşmış ilişki ağlarının farklı aktörler ile ilişkilenebilir potansiyelidir. İlişkiler ağının geniş ve farklılaşmış ağlar üzerinden oluşumu, ilişkinin tarafları için sahip oldukları fırsatlara yeni fırsatlar ekleme imkanı sunuyor ise, taraflar ilişkinin açıklığı, farklı aktörlerin ilişkiye dahil olması ile ilgilenirler. Aksi halde, ilişkinin açıklığının, yeni aktörlerin ilişki ağına dahil olmasının sahip olunan fırsatlarda kısıtlılığa neden olacağı öngörüldüğünde ilişkilenebilirliğin tekelleştirilmesi, belirli iktidar

odakları tarafından sınırlandırılması, kaynakların dağıtımının belirli grupların elinde tutulması söz konusudur. Akademik kendileşme bağlamında bu durum kurumsal kaynaklara ya da bilgilere ulaşmanın koşullarının nasıl ve hangi aktörler tarafından belirlendiği noktasında kilitlidir. Örneğin bir yükseköğretim kurumunda akademik kadronun oluşumu sürecinde bazı kriterler belirlenir ve süreç bunlar üzerinden devam ettirilir. Akademik kendileşme bu kriterlerin oluşumunda nasıl konumlanmaktadır ya da belirleyici olmaktadır sorusunu sormanın kendisi de önemlidir.

YTC: *Mülkiye ve Higher Education Policy dergilerinde yer alan makalenizde akademik kendileşme sürecinde bireysel davranışlar ile kurumsal yapı ilişkisini Pierre Bourdieu'nun habitus kavramı ile tartışıyorsunuz. Habitus kavramı ile saha çalışmanızı nasıl ilişkilendiriyorsunuz?*

DG: Pierre Bourdieu'nun habitus kavramı bu çalışma kapsamında akademik kendileşmenin kurum içerisindeki pratikleri ve hareket alanlarının tespitinde ve bilimsel üretim süreçleri ve kurum kültürünün oluşumu gibi daha makro düzeyde yapılar ile olan ilişkisinin anlamlandırılmasında başvurduğumuz bir kavram. Kurum içerisinde kalıcı ve aktarılabilen eğilimlerin oluşumu belirli yapılar üzerinden örgütlenebiliyor. Bu örgütlenme bir tarihselliği barındırmaktadır, yani kendini tekrar eden pratiklerin varlığında, düzenli tekrarda ve çokluğunda devamlılık sağlamaktadır. Diğer bir ifade bu örgütlenme üzerinde mutabık kalınan ve kendinden beklenen davranış setlerini oluşturan bir standartlaştırma sürecine evriliyor. Saha çalışmasını da dikkate alarak akademik kendileşmenin bu standardizasyonu sağlama noktasında bir yaratım gücü olduğunu söyleyebiliriz. Habitus üzerine olan literatür de bizim çalışmamız açısından belirleyici bu noktada.

YTC: *Akademik kendileşmenin kurum içindeki örgütlenme pratiklerini anlatır mısın?*

DG: Araştırma süresince gerçekleştirdiğimiz görüşmeleri kurum ile doktora süresince farklı şekillerde ilişkilenen akademisyenler ile gerçekleştirdik. Katılımcıların bir kısmının kurum ile öncesinde bağı yer almıyorken, bir kısmının lisans, yüksek lisans yada doktora sürecinde kurum

ile ortak bir geçmişinin olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla örgütlenme biçimleri, birbirinden farklılaşan katılımcıların deneyimlerinden ve kuruma yönelik gözlemlerinden oluşuyor. Örgütlenme pratikleri noktasında kurum kimliği ile araştırmacı kimliğinin iç-içe geçişi, işbirliği ağlarının tesis edilmesi, grup-içi/grup-dışı tanınma formlarının oluşumu, sembolik sınırların oluşumu ile belirli bilgi formlarının ulaşılabilirliğinin de kısıtlanması, epistemik komünitelerin tabakalaşması ve araştırma alanlarının hiyerarşik olarak kategorize edilmesi, işe alım süreçleri, araştırma kaynaklarının dağıtımı olarak bazılarını belirtebilirim. Bizim çalışmamızda belirttiğim bu örgütlenme biçimleri üç temel eksen üzerinden tartışmaya açmaya çalışıyor: kurumsal habitus (*institutional habitus*), araştırma habitusu (*research habitus*) ve tanınma süreçleri (*recognition gaps*). Bu noktada giriş niteliğinde çerçevesini çizecek olursam, akademik kendileşme kapsamında ele aldığımız kurumsal habitus, araştırma habitusu ve tanınma süreçleri kurumsal kültürün tesisi ve devamlılığı, bilimsel üretim süreçlerinin kurucu unsurları ve epistemik komünite oluşumlarının belirlenimi noktasında bir tartışmayı gerçekleştirmektedir.

YTC: *Saha çalışmasında ortaya çıkan kurumsal habitus, araştırma habitusu ve tanınma eksenlerinin belirleyici unsurları nelerdir?*

DG: Saha çalışmasında akademik kendileşmenin kurum kültürünü, araştırma süreçlerini nasıl şekillendirmekte olduğunu anlamaya çalışıyoruz. Görüşmeler ile ortaya çıkan durum kurumsal ve araştırma habitusunun bazı pratikler ve eğilimler üzerinden oluştuğu, devamlılık sağladığını ve tarihsellik barındırdığını gösteriyor. Bu üç eksenin çerçevesini çizerken hangi kurumsal dinamiklerin de belirleyici olduğunu anlamaya çalışıyoruz. İlk olarak “kurumsal habitus” ile ilişkilendirdiğimiz dinamikler örneğin, kurumsal sadakatin belirleyiciliği, işe alım süreçlerinin dizaynı, kurum kültürün tarihselliği; ikinci olarak “araştırma habitusu” bağlamında akademik networkler ve işbirliği ağları, araştırma alanlarının hiyerarşik organizasyonu, referans gruplarının varlığı; üçüncü olarak “tanınma” noktasında ise kurum ve grup kimliklerinin taşıyıcısı olma, işbirliği ağlarında

bu kimliklerin belirleyiciliği, referans grupları ve bu gruplara aidiyetin tanınma noktasındaki işlevi saha çalışmasında ortaya çıkmaktadır. Çalışmada gözlemlediğimiz tüm bu dinamikler kurumsal kültürün tesisinde, araştırma süreçlerinin işleminde belirli nitelikte rol üstleniyor. Örneğin kurum kimliğine olan aidiyet, tanınma ve işbirliği ilişkilerinin oluşumunda belirleyicidir. Burada söz konusu olan birikimsel bilgi formlarının varlığı, yani bir tarihi olan ilişkiler ağı var ve ilişkilere dair sahip olunan önbilgiler bilimsel üretim süreçlerinde belirleyici olabiliyor. Çalışmaya katılan bir öğretim üyesi bunu kuruma geldiğinizde kimlerle çalışabileceğiniz bilgisine sahip oluyorsunuz şeklinde açıklıyordu örneğin. İlişkiler ağına yönelik bu önbilgiler kurum içerisinde farklı birçok ilişkilene biçimini de yönlendirme potansiyeline sahip oluyor aynı zamanda.

YTC: *Akademik kendileşmenin sorunsallaştırılması akademideki hiyerarşilerin sorgulanmasında önemli bir rol oynayabilir mi?*

DG: Akademik özerkliğini kuran ve aşındıran durumları, patolojik oluşumları tartışıyor olmanın önemli olduğunu düşünüyorum. Bu açıdan akademik kendileşme gibi kurum pratiklerinin kurumsal yaşam formlarının oluşum ve devamlılığındaki pozisyonunun tespitinin de önemli olduğunu söyleyebilirim. Akademik kendileşme, yükseköğretim kurumunda deneyimlenmekle beraber farklı toplumsal kurumlarla da temas halindedir. Örneğin, aile ilişkilerinin, aile içi ittifakların, bağlılık bloklarının yükseköğretim kurumundaki tezahürü olarak düşünülebilir.

YTC: *Bu araştırma süreci nasıl başladı, seni bu konuyu çalışmaya yönelten neydi?*

DG: ODTÜ’de çalışmaya başladığımda her yıl yeni gelen öğretim üyelerine yönelik bir program olarak düzenlenen Akademik Gelişim Programı (AGEP) kapsamında bir proje yazmıştım. Temelde ilgilendiğim soru eğitim fakültelerinin teknik üniversitelerde nasıl konumlandıkları, akademik üretim ve ilişkilene süreçlerini deneyimleme biçimleriydi. Bu soru saha çalışması esnasında karşılaştığımız ve tanıklık ettiğimiz durumları da dikkate alarak akademik kendileşme tartışmalarına evrildi.

YTC: *Karşılaştığınız ve tanıklık ettiğiniz durumlara dair örnek verebilir misin?*

DG: Bu soruna cevaben akademik kendileşmeyi bazı sorularla detaylandırmanın iyi olacağı kanısındayım. Örneğin, akademide işe alım süreçlerinde hangi kriterler belirleyici niteliktedir? Akademide bilimsel üretim süreçlerinde işbirliği ağları nasıl şekillenmekte ve devamlılık sağlamaktadır? Bilimsel üretim süreçlerinde çalışma alanlarının farklı olması noktasında direnç gösteren durumlar nelerdir? Akademik kendileşmenin kurumsal kaynakların ve bilginin dağıtımında üstlendiği rolleri nasıl anlayabiliriz?

YTC: *Alanyazında akademik kendileşmenin bilimsel üretim süreçleri ve kurumsal kültüre olan etkisine yönelik çalışmalar ve tartışmalar yer alıyor. Bu tartışmalar saha çalışmanıza nasıl yansdı?*

DG: Akademik kendileşme üzerine olan literatür kendileşme süreçlerinin yükseköğretim kurumlarına olan farklı etkilerini de tartışmaya açıyor. Akademik kendileşme mevcut literatürde bilimsel üretim süreçleri ve kurum kültürünü şekillendirici bir yapı olarak beliriyor. Kendileşmenin işlevsel bir rolü var. Bu işlevselciliği açacak olursam, örneğin, kurumsal kaynakların yönetimindeki olumlu etkisi, kurum kültürü, tarihi, geleneklerine aşına oluşum mevcut akademik kültürün ve üretimin devamlılığını sağlaması ve güvence altına alması, bilimsel bilginin değişimi/mübadelesindeki kolaylaştırıcı pozisyonunu belirtebiliriz. Kurumsal kültürü belirleme noktasında ise kendileşme, kurum popülasyonunu istikrarlı kılarak, grup-içi (*in-group membership*) üyeliklerin kurum kimliği ile uyum içerisinde devamlılığını sağlama noktasında, işe alım politikalarının belirlenmesinde, işbirliği ağlarının örgütlenmesinde kritik bir role sahiptir. Bir diğer nokta ise, saha çalışmalarında karşımıza çıkan bir durum olarak üniversitelerin kendi mezunları ile çalışmayı tercih etme durumunda kalışları, açılan kadrolara başvurularda nitelik (ve nicelik kısmen) dikkate alındığında kısıtlı bir hareket alanının oluşu akademik kendileşme konusunda belirleyici nedenlerdir. Yükseköğretim kurumlarının içinde bulunduğu durumun böyle gerçeklikleri de var. Dolayısıyla akademik kendileşme uygulama-

malarının bilimsel araştırma alışkanlıklarını belirleyen, üretimin nicelik ve niteliğini tayin eden, kurum kültürünü kuran süreçlerde etkili olduğunu belirtebilirim. Ayrıca, bu konular üzerine Hugo Horta'nın çalışmalarına da bakılabilir.

Akademik üretim belirli bir rasyonalite çerçevesinde gerçekleşirken -örneğin yayın yapmak veya projelerde araştırmacı/yürütücü olmak, doktora/yüksek lisans öğrencisi yetiştirmek vb.- aynı zamanda üretim ilişkilerinin belirleyiciliğinde de şekillenmektedir. Akademide karşılıklı tanınmanın tesis edilmesi ve ilişkilene biçimlerinin tahlili belirli bir zaman ve emek gerektirmektedir. Kuruma ait olan sosyal ağlar ve üretim sözleşmeleri akademide tanınma süreçlerini belirleyici niteliktedir. Akademik kendileşme bu sosyal ağ ve sözleşmelerin ön bilgisine sahip olmayı sağlarken, aynı zamanda birikimsel (kümülatif) bir avantajın da eyleyicisi durumundadır. Örneğin, saha çalışmasında gözlemlediğimiz kurum ile geçmişte bağı olan bir akademisyenin, göreve başladığı andan itibaren kimlerle ilişki kurabileceği, akademik üretim yapabileceği ön bilgisine sahip olması durumu, belirli olanakların ve kaynakların belirli kişilerde toplanması durumuna ilişkindir. Bu durum süreklilik teşkil ettiğinde birikimsel (kümülatif) bir imtiyaz ya da avantaj sahipliğine dönüşmektedir. Bu açıdan süreklilik arz eden bir eşitsiz kaynak dağılımı söz konusu olacaktır. O halde kaynakların eşit dağılımı ilkesi, böyle bir pratiğin içkin olduğu bir kurumda nasıl organize olabilir? Bu noktada, Paul DiMaggio ve Filiz Garip'in sosyal ağların eşitsizlikleri tetikleme veya elimine etme potansiyeline ilişkin çalışması üç açıdan bu "imtiyazlı birikimi" açıklama potansiyeli taşıyor. Kısaca özetlemek gerekirse bir kurum içerisinde bir pratiğin değeri öncesinde onu benimseyenlerin sayısı ve kurum içindeki diğer ağlarla kurduğu ilişkinin gücü ile ilişkilidir. İkinci nokta, o pratiğin kullanışlılığı bilgisi kurum içerisindeki sosyal ağlar üzerinden öğrenilebilecek bir bilgidir. Üçüncüsü ise o pratiğin normatif etkisidir, bu etki pratiğin maliyeti veya özgün değerini önceliklemez; daha ziyade o pratiğin yarattığı etki, ödüllendirme ve cezalandırma potansiyeli ile ilgilenir. Bu bağlamda, grup-içi referans ağlarından beslenme eğiliminin güçlü olduğu akademik kendileşme bir kurumsal

pratiğin oluşumunda, kullanışlılığı ve yarattığı etki noktasında belirleyicidir. Senin soruna dönecek olursam, kurum içerisinde belirli olanaklarla donatılma, tanınma ağları ve gözetme ilişkilerinin ön bilgisine sahip olma durumu akademik kısırlaşma, homojenleşme ve hiyerarşinin derinleşmesinde rol üstlenebilir.

YTC: Akademik kendileşmenin işe alım süreçlerine olan etkisini düşündüğümüzde bilinçli bir kayırmacılıktan (nepotizm) mı söz ediyoruz, yoksa kendiliğinden gerçekleşen, olağan görülen bir yapıdan mı?

DG: Saha görüşmelerinde bu soruya yönelik farklılaşan yaklaşımlar ile karşılaştık. Görüşmelerde kurum içerisinde kendi öğrencilerini işe alma eğiliminin varlığından ve bu durumun bilimsel üretim süreçleri ve kurum kültürünü belirleme noktasındaki olumsuz etkisinin belirtildiğini söyleyebilirim. Bunun yanında saha görüşmelerinde belirtilen bir diğer durum ise açılan akademik kadrolara başvuru süreçlerinde nitelikli araştırmacıların başvurmayışı ile üniversitelerin kendi yetiştirdiği insan sermayesine yönelmesidir. Üniversitelerin insan sermayesine ihtiyaç duyması ve işe alım süreçlerinin şekillenmesi kurum dışındaki politikalar ve yapılarla da ilgilidir. Örneğin bu süreçleri YÖK politikalarından, kurumların özerkliği ve demokratik tutum ve yönetim süreçlerinden ayrı düşünemeyiz. Üniversite kadrolarının belirlenmesi de bu değişkenlerle ilişki halindedir. Kurumun akademik kendileşme uygulamalarına başvurma nedenleri kurumun ve kurum dışı etkenlerin etkisinde şekillenebilmektedir ve çalışmamızda bunu ortaya çıkaran veriler de bulunmaktadır. Dolayısıyla işe alım süreçleri de bu denklemde şekillenmektedir.