

## **Türkiye’de Bilimsel Toplantıların Organize Edilmesi: TÜBİTAK<sup>1</sup> Üzerine Bir Örgüt Geliştirme Önerisi**

**Volkan GÖÇOĞLU**

Hacettepe Üniversitesi İİBF  
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü  
volkangocoglu@gmail.com

**Alper TURNA**

Hacettepe Üniversitesi İİBF  
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü  
alperturna@hotmail.com

**Prof. Dr. M. Kemal ÖKTEM**

Hacettepe Üniversitesi İİBF  
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü  
kemalok@hacettepe.edu.tr

### **Özet**

Bilimsel toplantılar, akademisyenlerin bir araya gelerek ilgili oldukları alanlara katkı sağladıkları toplantılardır. Türkiye’de bilimsel toplantıların düzenlenmesi ve organize edilmesine yönelik sistematik bir uygulama bulunmamaktadır. Bu çalışma, bahsi geçen eksikliği gidermek adına TÜBİTAK’a bir örgüt geliştirme önerisi getirmektedir. Öneri, Türkiye’de yapılacak bilimsel toplantıların bilgilerini ve zaman çizelgelerini içeren ve TÜBİTAK bünyesinde kurulacak olan, ortak bir platform modelidir. Çalışmanın ilk bölümünde, örgüt geliştirme ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde, örgüt geliştirme kökenleri ve kamuda örgüt geliştirme konuları ele alınmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise önerilen modelin uygulanabilirliğini sorgulamak adına TÜBİTAK uzmanları ile yapılan görüşmeye ve model için potansiyel talebi sorgulamak adına Türkiye’nin altı bölgesinden seçilen, akademik başarısı yüksek 6 üniversitedeki 73 öğretim üyesine uygulanan ankete yer verilmiştir. Çalışma sonucuna göre, akademisyenlerin önerilen modele talebi son derece ilgi çekici düzeydedir.

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye, Örgüt Geliştirme, TÜBİTAK, Model, Düzenleme, Organize Etme.

---

<sup>1</sup>Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu/ The Scientific and Technological Research Council of Turkey.

## The Organization of The Scientific Conferences in Turkey: An Organizational Development Suggestion on TUBITAK

### Abstract

Scientific conferences are organizations where academicians get together and contribute their related fields. In Turkey, there is not a systematic implementation intended for the regulation and organization of the scientific conferences. This study suggests a organizational development on TUBITAK to eliminate this aforementioned lack. The suggestion consist of a model that will be a platform which will include the timetables and informations of the scientific conferences which will be organized in Turkey. In the first part of the study, the conceptual framework of organizational development was presented. In the second part of the study, the roots of the organizational development and organizational development in governmental organizations were handled. In the last part of the study, the interview made with the experts of TUBITAK to investigate the applicability of the model has been presented. And, results of the questionnaire conducted on 73 instructors at selected six regional universities in Turkey with high academic success, to investigate the potential demand for the model has benn included. According to result of the study, the potential demand by the academicians to suggested model is quite remarkable.

**Keywords:** Turkey, Organizational Development, TUBITAK, Model, Regulation, Organizing.

**JEL Classification Codes:** O30, O31, O35, O38.

### GİRİŞ

Dünyada ve Türkiye’de her yıl, düzenlenen/planlanan bilimsel toplantılara duyulan ilgi giderek artmakta ve söz konusu toplantılar, katılan bilim insanları ve akademisyenlere kendi alanlarında veya ilgi duydukları yan alanlarda meydana gelen gelişmeleri, yenilikleri ve yapılan son çalışmalarını görme ve tartışma imkânı sunmaktadır. Ayrıca bilimsel toplantılarda ortak ve benzer konularda çalışan bilim insanları bir araya gelerek, oluşturdukları akademik ağlar (network) vasıtası ile çalışmış oldukları alanlardaki bilgi ve birikimlerini birbirlerine aktarabilmekte, yeni bilimsel ve kuramsal çalışmalarda birlikte hareket etme ve ortak çalışma imkânına sahip olmaktadır.

Örgüt geliştirme, tarihsel sınırları keskin bir şekilde belirli olmasa da, özellikle 1960’lardan sonra örgütü daha iyi bir seviyeye taşımak üzere belirli yöntemlerin uygulanmasını öngören bir araç olarak ortaya çıkmıştır (Babaoğlu ve Öktem, 2013: 50). Örgütün içinde bulunduğu çevre şartlarında meydana gelen değişimler örgüte de etkide bulunarak örgütün dengesini bozmaya başlamaktadır. Çevre şartlarındaki bu değişimler örgütün ayak uyduramayacağı seviyelere ulaştığında, örgütün de geleceği tehlikeye girer

ve örgüt bir takım yapısal değişiklikler uygulamaya ihtiyaç duyar. Bu değişiklikleri gerçekleştiremedikleri takdirde ise zamanla yok olurlar (Sayılı ve Tüfekçi: 2008: 194). Bu değişimler teknolojik, yapısal ya da örgüt kültürel olabilmektedir.

Türkiye’de bilimsel toplantıların takip edileceği ortak bir ağ bulunmamaktadır. Bilimsel toplantılar düzenleyecek örgüt/komite tarafından resmi yazı, elektronik posta, internet duyurusu, sosyal medya kullanımı, davetiye gönderimi, afiş basımı vb. yöntemler ile duyurulmakta, duyuru içerisinde bilimsel toplantılara ait özel bilgilere yer verilmektedir. Ancak, bazı durumlarda aynı çalışma alanındaki toplantılar aynı tarihlere planlanmaktadır. Bu durumda katılımcı bilimsel toplantılardan birisini tercih etmek durumunda kalmakta ve söz konusu tercih akademik çalışmalarını olumsuz etkileyebilmektedir. Planlama ve bilimsel toplantının duyurulması aşaması, bilimsel toplantıların tarihinden oldukça önce (ortalama altı ay-bir yıl) olacağından ileri tarihte düzenlenecek bilimsel toplantıların tamamını toplu, sistematik ve düzenli bir şekilde görmek bilimsel çalışma gayreti içinde olan tüm katılımcıların daha programlı ve bütüncül bir çalışma disiplini ortaya koymalarına olanak sunacaktır. Bu araştırmada, planlanan/düzenlenecek bilimsel toplantılar ile ilgili kritik bilgilerin ortak bir ağ üzerinden paylaşımı ile ilgili bir örgüt geliştirme önerisi sunulmaktadır. Bilimsel toplantılara ait kritik bilgilerin bütüncül ve sistematik bir yaklaşım içerisinde katılımcılar tarafından takip edilmesinin getireceği yararlar üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde; aynı zamanda akademik bir çalışma alanı olan örgüt geliştirmeye kavramsal açıdan yer verilmiştir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ise önerilecek olan modele ait arz ve talep tespitine dayanan iki adet alan araştırması yer almaktadır. Söz konusu alan araştırmalarından ilki, önerilen modelin TÜBİTAK tarafından arz edilebilirliğini ölçmek adına bu kurumdaki uzmanlarla yapılan bir görüşmeye dayanmaktadır. İkinci alan araştırması ise modelin kullanıcıları olacak olan öğretim üyelerine yapılan ve genel olarak söz konusu model önerisinin yararlı bulunup bulunmadığını ölçen bir anket çalışmasıdır.

## **1. Kavramsal Açıdan Örgüt Geliştirme**

Örgüt geliştirme süreci sürekli ve devamlı bir faaliyettir. Daha önceden planlanan ve tasarlanan planlanmış bir değişimi başlatma ve örgüt kültürüne bütünleştirme (entegre) sürecidir. Örgüt içindeki beşeri ilişkilerin daha iyi bir seviyeye getirilmesi için çabalar ve bu yönüyle sosyal bir felsefe olarak da yer alır. Söz konusu ilişkilerin geliştirilmesi için davranış bilimlerindeki tekniklerden istifade eder. Bir takım müdahale tekniklerini kullanarak örgütteki akışa müdahale eder. Çalışmanın odak aldığı konu, ileride hukuki dayanakları da verilecek olan, Türkiye’de bilimsel toplantıların organize

edilmesi konusunda görevi tanımlanmış olan TÜBİTAK üzerine bir örgüt geliştirmesini kapsamaktadır. Türkiye’de her yıl çeşitli disiplinler üzerinde yapılan bilimsel toplantılar giderek artmıştır. Buna paralel olarak söz konusu toplantılara katılacak olan akademisyenlerin bu çok sayıdaki toplantıdan haberdar olabilme durumları azalmıştır. Diğer yandan aynı disiplin üzerine yapılan ve sayıca artan toplantıların yapılma tarihlerinin de birbiri ile çakıştığına sıkça tanık olunmaktadır. Bu minvalde, söz konusu toplantıların düzenlenmesine yönelik yenilikçi bir yapı gereği duyulmaktadır. Söz konusu yapının icra kapasitesi, bilinirlik ve kanuna uygunluk yönünden TÜBİTAK üzerinde yapılacak bir örgüt geliştirmeyle mümkün olabileceği düşünülmüştür. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında önerilecek olan model kamu yönetimi literatüründe yer alan “örgüt geliştirme” konusu içerisine dâhil olabilecek niteliktedir. Türkiye’de bilimsel toplantıların düzenlenmesine dair, TÜBİTAK kurumu üzerine bir örgüt geliştirme önerisi getiren modelden önce, örgüt geliştirmeyi kavramsal açıdan ele almak yararlı olacaktır.

Örgüt geliştirme pratikleri, örgütlerin daha üretken, memnuniyet verici, daha etkin ve etkili olmalarına yardımcı olan çabalardır (Mclean, 2006: 2). Örgüt geliştirmenin standart bir tanımının bulunmaması örgüt geliştirme alanının çok büyük ve karmaşık yapısından kaynaklanmaktadır. Örgüt geliştirme çabaları, örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırmaya yönelik değişim süreçleri olarak adlandırılmaktadır. Örgüt geliştirme, örgütte bulunan kişilerin tutum ve davranışlarını değiştirmeye çalışması yönüyle davranış bilimlerine, örgütün yapısı, boyutu ve karmaşıklığı ile ilgili çalışması yönüyle yönetim bilimine yaklaşmaktadır.

Örgüt Geliştirme, tüm örgüt sisteminin etkinlik ve sağlığını arttırmak için davranış bilimlerine ait bilgi ve teknikleri kullanan bir değişim uzmanının yardımıyla örgüt üyelerinin inanç-tutum ve davranışlarını değiştirmeye, dolayısıyla kültür, yapı, süreç ve teknoloji arasındaki ilişkileri düzenlemeye yönelik planlı bir değişikliği başlatma ve gerçekleştirme çabasıdır (Dinçer, 1992: 16).

Örgüt geliştirme, karar verme süreçlerinde, grubun doğasında ve şeklinde, çalışma süreçlerinde (prosedür), iş tanımlarında ve rollerde değişim içerir (Elwyn and Hocking, 2000: 2). Resnick ve Manefee (1993) örgüt geliştirmeyi birbirini tamamlayan teknolojiler bütünü olarak tanımlamışlardır. Yazarlara göre örgüt geliştirme sürecinin becerikli ve ehil bir şekilde uygulanması yalnızca mevcut durumu idame ettirmeyi ve hayatta kalmayı düşünen bir örgütü büyüme ve başarmak duygusunu amaç haline getiren bir örgüte dönüştürebilir.

Pek çok kar amacı gütmeyen kuruluşta temel hizmetleri sağlamak ve kaynakları güvende tutmak en önemli iki öncelik olarak yer almaktadır. Bu

tür örgütlerde örgüt geliştirme çabaları genelde örgütün kapasitesinin inşa edilmesi ve yönetsel işleyişin geliştirilmesine yönelirken personelin geliştirilmesi sürekli olarak ertelenir ya da sınırlı oranda gerçekleşir (Fox, 2013: 72). McLagan'a göre (1989) örgüt geliştirme birimler arasında ve birbiri arasında sağlıklı ilişkiler geliştirmeye odaklanmış ve gruplara değişimi yönetme ve öncelik (initiative) sağlama konusunda yardım etmektedir. Örgüt geliştirmenin birinci önceliği bireyler ve gruplar arasındaki süreçlerdir.

Örgütlerin dış çevre şartlarından etkilenmesi ve bu etkinin farkına vararak yapısal ve örgüt kültürel bir takım değişikliklere gitmeye ihtiyaç duymaya başlamasının 1960'lı yıllara dayandığı belirtilmişti. Bu durum, örgüt kuramları tarihinde örgütlerin dışa açık sistemler olarak incelenmeye başlamasıyla aynı döneme denk düşmektedir. Scott'ın (2003: 82-325) çalışmasında, açık sistemler olarak derinlemesine ele alınan örgütlerin, özellikle neo-klasik yönetim dönemi sonrası dış çevredeki değişimlere uyum sağlamalarının önemi vurgulanmaktadır.

Örgüt geliştirme kavramının ortaya çıkışı bakımından kökenlerine ve alan yazını üzerindeki gelişimine bakıldığında; alandaki görüşün genel olarak Kurt Lewin'in insan grupları üzerinde yaptığı çalışmaları mihenk taşı olarak aldığı söylenebilmektedir (Fagenson-Eland, ve diğ., 2004: 433; Burnes ve Cooke, 2012: 1397). Kurt Lewin'in alanda üzerinde en çok durulan çalışması (Lewin, ve diğ., 1939: 271-276) genel olarak liderlerin yönettikleri çocuk grupları üzerindeki davranışları ve gruplarda yer alan çocukların bu liderlerin yönetim yöntemleri ve davranışlarına karşı verdikleri tepkileri incelemektedir. 10-11 yaş ortalamalarındaki çocuklardan oluşan grupların başına üstlendikleri rollere göre demokratik, otokratik ve serbest (bırakınız yapınlar tipi) karakterlere ayrılan liderler verilmiştir. Bu liderlerin yönetimdeki altındaki gruplara çeşitli (maske yapma) görevler verilmiş ve sonuçları gözlemlenmiştir. Sonuçlara göre en başarılı liderlik tipi katılımcı, yani demokratik lideri olarak gözlemlenmiştir. Burke ise (1994) örgüt geliştirmeyi örgüt kültüründe esas olan temel değişimi uygulayan süreçler olarak tanımlar.

Burnes ve Cooke'a göre; (2012: 1397) Kurt Lewin'in yaptığı çalışmaların örgüt geliştirme alanına katkısı genel olarak üç başlık altında özetlenebilmektedir. Bunlar; planlı bir değişim, laboratuvarlarda gruplar üzerinde geliştirilen ve kullanılan psikolojik teori ve tekniklerin gerçek hayata uygulanabileceği görüşü ve sosyal çatışma ile başa çıkmak için ihtiyaç duyulan demokratik değerleri ve katılımı vurgulamayı sağlayan radikal değerleri ortaya koymasıdır. Lewin'in çalışmalarına paralel olarak örgüt geliştirme çalışmaları 1960'larda büyük bir popülerlik kazanmıştır. 1970-1980 arası dönemde örgüt geliştirme çalışma alanı gelişmeye devam etse de, hızlı değişen çevre şartlarına yeteri kadar ayak uyduramadığı

gerekeciyle eleştirilere maruz kalmıştır. Burada, teorinin pratiğe dökülmesindeki gecikme ve teorilerin beklentileri karşılayamaması söz konusudur. 1990'lerden sonra ise örgüt geliştirme, kendini eleştirerek bir uzlaşmaya gitmektedir. Alandaki akademisyenler ve pratisyenler bir araya gelerek örgüt geliştirmeyi eski popülerliğine geri döndürmüşlerdir.

Cummings ve Worley (2009: 22-43) ve Kondalkar (2009: 8-9), örgüt geliştirmenin örgütün verimliliğinin artırılarak kapasitesinin geliştirilmesi için planlanmış bir değişimi öngördüğünü vurgulamaktadır. Yazarlar, planlanmış bir değişim süre olarak ele aldıkları örgüt geliştirmeyi, "Lewin'in değişim modeli", "eylem araştırma modeli" ve "pozitif model" olarak üçe ayırmaktadır. Onlara göre Lewin'in değişim modelinde örgüt, çevre şartlarına göre değişerek örgütsel rolü sürdürmek istemektedir. Örgütte iki baskın güç vardır. Bunlardan birisi örgütün değişmesine direnç gösterenlerin meydana getirdiği mevcut (statüko) güç, diğeri ise değişimi savunanların oluşturduğu güçtür. Lewin'in değişim modeline göre örgüt gelişirken ve değişirken üç aşamadan geçer. Birinci aşama olan "çözünme" (Unfreezing) sırasında, örgüt değişime karşı biraz direnir fakat direnci kırılmaya başlar. İkinci aşama "değişim için hareket" (Moving) aşamasıdır. Değişime karşı direnci kırılan örgüt, bu aşamada değişimin gerektirdiklerini yapmaktadır. Son aşama ise yeniden donma (Refreezing) aşamasıdır. Yeniden donmada olan örgüt, gereken değişimleri sağlamış ve söz konusu değişikliklerden sonra örgütün geldiği hali yeniden benimsemektedir. Eylem araştırma modeli, örgütteki değişimi örgütten aldığı bilgilerle ve sistematik olarak bir döngü modeli içerisinde gerçekleştirmeyi temel alan modeldir. Bu süreç içerisinde örgütün içerisinde yer alan ilgililer ve örgüt dışından örgüt geliştirme uzmanları yer almaktadır. Pozitif model ise örgütteki eksiklikleri temel alarak daha fonksiyonel yaklaşım sergilemektedir. Bu modelde örgütün gereksinimleri ve eksiklikleri tespit edilerek bu eksikliklerin olduğu yapısal bölümlere fonksiyonel olarak çözüm üretilmektedir.

Bushe ve Marshak (2009) klasik örgüt geliştirme süreçlerini teşhis edici örgüt geliştirme olarak tanımlar. Yazarlar, günümüz koşullarında klasik teşhis edici örgüt geliştirmenin yetersiz kaldığını, bunun yerine (dialogic) diyalog içeren örgüt geliştirme süreçlerinin kullanılması gerektiğinden bahsetmişlerdir. Diyalog içeren örgüt geliştirme süreçleri, klasik teşhis edici örgüt geliştirme dinamiği içerisinde yer alan klasik pozitivist ve modern felsefe yerine sosyal yapısalcılığı ve yorumsayıcı yaklaşımı benimser. Örgütler diyalog içeren yaklaşımda anlam üreten sistemlerdir. Gerçeklik objektif değil, sosyal olarak yapılanmıştır. Diyalog içeren örgüt geliştirmede klasik yaklaşımdaki davranış değişikliği yerine insanların zihinleri ve düşünce yapılarına odaklanılır.

## 2. Örgüt Geliştirmenin Kökenleri ve Kamuda Örgüt Geliştirme

Geçmiş yıllarda örgüt geliştirme ve örgüt geliştirmenin pratik uygulamalarının anlaşılması konusunda bir hayli tartışma yaşanmıştır. Burnes ve Cooke (2012) örgüt geliştirme çabalarının tarihsel boyutunda dönem dönem akademik bakış açısının veya pratik bakış açısının önde olduğunu vurgulamışlardır. Örgüt geliştirme tarihinde 1939 ve 1959 yıllarındaki ortalama 20 yıllık süreci Kurt Lewin'in çalışmaları ve T gruplarının büyümesi olarak düşünebiliriz. 1960'lı yıllarda ise T gruplarının popüler olması ile birlikte örgüt geliştirmenin ABD'de büyümesi olarak değerlendirilebiliriz. 1960'ların sonunda örgüt geliştirmenin akademik çevreler tarafından eleştirilmesi ile birlikte T Gruplarına olan ilgi azalmaktadır. 1970'ler ve 1980'lerde örgüt geliştirme konusunun genişlemeye devam ettiği görülmektedir. 1990 ve 2000'lerde ise örgüt geliştirmenin tekrar eski günlerine dönmeye başladığı söylenebilmektedir.

1980'lerden itibaren Kamu Yönetimi disiplininde yaygın bir şekilde etkisi görülen Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımı örgüt geliştirme tekniklerinin özel sektöre benzer şekilde kamu kesiminde de kullanılmaya başlamasına öncülük etmiştir. Özelleştirmelerin artışı ve AB uyum çalışmaları da bu süreci hareketlendirmiş ve 2000'li yıllardan itibaren söz konusu tekniklerden istifade eden pek çok farklı idari yapının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Babaoğlu ve Öktem, 2013: 51).

Bir kamu kuruluşu idari ve hukuki açıdan kendisinden hiyerarşik olarak üstte bulunan sistemler ile baskı ve çıkar grupları dediğimiz grupların etkisi altındadır. Bu farklı yapılar pek çok farklı bağlar ve ilişkiler ortaya çıkarması sebebi ile örgüt geliştirme programlarının hukuki bir alt yapı kazanmasına ve sürdürülebilir olmasına imkân tanımamaktadır. Kamu kesiminde yer alan bürokratik yapı, politik bölünme ile birleşmiş bu durum örgüt geliştirme çabaları için olumsuz bir zemin oluşturmuştur. Ayrıca kamu görevlilerinde süregelen mevcut durumun (statükonun) devamına yönelik davranış kalıpları da örgüt geliştirme süreçlerinin gelişmesine engel teşkil etmektedir. Ayrıca katı yasal düzenlemeler ve kamu görevlilerinin mevzuat ve yönetmeliklere bağlı hareket etme tutumu örgüt geliştirme çabalarının uygulanmasını daha zor hale getirmektedir. Örgüt geliştirme çabalarına olumsuz etki eden bir başka husus da kamu kesiminde hizmetlerin belirli bir gizlilik içerisinde yürütülmesidir. Söz konusu kapalı ve gizli hareket etme dürtüsü tamamı şeffaf olması gereken örgüt geliştirme çabalarını kötü yönde etkilemektedir (Özen, 1991: 103-104).

Helvacı (2008) örgüt geliştirmenin örgütün ortaya çıkan sorunları çözmedeki becerisine olumlu katkılarda bulunduğunu ve farklı disiplinlerden de faydalanmak sureti ile örgütsel değişimin sağlanmasına yönelik temel bir çaba olduğunu vurgulamaktadır. Karadağ (2001) ise örgüt geliştirmeyi

kamu sektöründe yönetimi geliştirme çabalarında kullanılabilir temel bir yaklaşım olarak tanımlamıştır. Karadağ, örgüt geliştirme kamu yönetiminin mevcut ve olası sorunlarını çözerek, daha etkili bir çalışma imkânı sağladığını vurgulamıştır. Öktem ve Kocaoğlu (2012) örgüt geliştirme kamu yönetiminin çevresinde gerçekleşen ekonomik, toplumsal, siyasal ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak gündeme gelecek kamu yönetiminin kendini değişen koşullara uyarlamasında önemli bir rol oynadığını vurgulamışlardır.

### 3. TÜBİTAK Üzerine Bir Örgüt Geliştirme Önerisi

Bu çalışma, aynı zamanda bir kamu örgütü olan TÜBİTAK üzerine, Türkiye’de yapılan bilimsel toplantıların daha verimli ve sistematik bir şekilde organize edilmesine katkı amacı güden bir örgüt geliştirme önerisi getirmektedir. TÜBİTAK kurumunun seçilme nedeni, kurumun kanunda tanımlanan görevlerinin başında yer alan görev tanımıdır. Buna göre; *“Bilimsel ve teknolojik alanlarda, araştırma ve geliştirme faaliyetlerini desteklemek, koordine etmek, izlemek, yapmayı özendirmek ve yapmak; bu amaçla program ve projeler geliştirmek...”* (Kanun, 278/md2a) kurumun başlıca görevidir. Dolayısıyla Türkiye’de bilimsel toplantıları düzenlemek ve koordine etmek adına yapılacak bir örgüt geliştirmesi odağı olarak bu kurum uygun görülmüştür. Bu bölümde, ilgili model önerisi anlatılırken öncelikle mevcut durum değerlendirilecek ve ardından modelin kapsamı, uygulanışı, modele eklenebilecek ek özellikler, modelin öngörülen getirileri ve sınırlılıkları ele alınacaktır.

#### 3.1. Mevcut Uygulamaların Sınırlılıkları

Türkiye’de, halen bilimsel toplantıların duyurulmasını sağlayan ortak bir ağ ya da yayılan internet kullanımı ve gelişen internet teknolojilerine bağlı olarak bir internet sitesi bulunmaması, bilimsel toplantıların düzenlenmesinde eşgüdümü hareket etme imkânını sınırlamaktadır. Bilimsel toplantılara katılmayı planlayan katılımcılar çoğunlukla tesadüf eseri söz konusu bilimsel toplantılardan haberdar olmakta bu durum da pek çok aksaklığı beraberinde getirebilmektedir. İlgi alanınız içerisinde yer alan konularda aynı tarihte ve aynı çalışma alanında iki benzer ya da farklı konulardaki bilimsel toplantının yapılabilir olması ihtimali araştırmacıları sınırlandırmakta ve ortaya konulacak akademik çalışmaların niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmacılar ilgi duydukları ve tarih olarak çakışan fakat lokasyon olarak iki ayrı (uzak) şehirde planlanan toplantıların her ikisine de katılım imkânı bulamamaktadır.

Türkiye’de, bu çalışmada problematize edilen bilimsel toplantıların organize edilmesi sorununu düzenlemek üzere, özellikle bu tür toplantıların sık olarak gerçekleştirildiği tıp alanında, çeşitli oluşumların kendilerine özgü yöntemler geliştirdiği göz çarpmaktadır. Örneğin, bir sivil toplum kuruluşu olan Türk



Kardiyoloji Derneği (TKD), kendi resmi internet sitesinde, derneğin düzenlediği ya da ilgili olduğu kongrelerin duyurularını yapmaktadır (TKD, 2015). Alanda çalışan araştırmacılar kendi alanlarında olabilecek bilimsel toplantıları bu gibi STK'ların siteleri üzerinden takip edebilmektedir. Farklı bir açıdan bakıldığında ise, STK'ların kendi düzenledikleri ya da ilgili oldukları bilimsel toplantıların sitelerinden vermesi, alanda daha küçük çapta, daha küçük çalışma grupları tarafından düzenlenecek bilimsel toplantıları sınırlayabilir. Bunun sebebi ise, belirli bir alandaki toplantıların yalnızca o alanda bilinen belli başlı STK'ların internet sitelerinden takip edilmesi ve daha küçük organizasyonların seslerini çok duyulmaması olacaktır. Bu doğrultuda, Türkiye'de bilimsel toplantıların duyurulması hali hazırdaki farklı platformlardan ve farklı güçte reklam potansiyeline sahip bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Bu konuda düzenli, sistematik ve bütüncül bir uygulama yoktur.

### 3.2. Kapsam

Araştırmanın kapsamı Türkiye'de düzenlenecek olan bilimsel toplantılardır. Türkiye sınırları dışında gerçekleştirilecek olan uluslararası toplantılar bu önerilen modelin kapsamı dışındadır. Bunun nedeni, Türkiye'nin dışında, dünyanın farklı yerlerinde düzenlenecek olan çok sayıdaki bilimsel toplantıdan haberdar olunarak, uygulayıcılar tarafından bu toplantıları ağa ekleme imkânının sınırlı oluşu ve bu toplantıları düzenleyen uluslararası kişi ve kuruluşların da geliştirilen modelden kolayca haberdar olamayacak olmasıdır. Diğer yandan önerilen modelin yürütücüsü olarak düşünülen TÜBİTAK, ulusal bir kurumdur ve bu modeli ulusal sınırlarda yürütmek konusunda yetkilidir (Kanun, 278/md2). Dolayısıyla söz konusu model bu kurum ile ilişkilendirilmiştir. Türkiye'de bilimsel toplantıların organize edilmesi bağlamında yapılacak bir uygulamanın TÜBİTAK tarafından yürütülmesi, hem toplantıların kurumun organize edeceği bir platformdan ilgililere daha iyi duyurulmasında, hem de bu platformun daha profesyonel bir şekilde yönetilmesinde daha etkili olacağı düşünülmektedir.

### 3.3. Uygulama

Düzenlenecek bilimsel toplantıların duyurulabilmesi maksadı ile TÜBİTAK ULAKBİM içerisinde bir bilimsel toplantı platformu oluşturulacaktır. Söz konusu platforma internet üzerinden erişilmesi durumunda Türkiye'de düzenlenen bilimsel toplantılar, tarih çizelgesi temelinde ana bilim dallarına, bölümlere ve ilgili oldukları alt çalışma alanlarına ayrılmış bir şekilde görüntülenebilecektir. Bunun yanında düzenlenecek bilimsel toplantıların sisteme eklenebilmesi için söz konusu toplantılara ilişkin veri girişinin yapılacağı bir sayfa da belirecektir. Belirtilen sayfada asgari olarak bilimsel toplantının tam ismi, çeşidi (sempozyum, kongre, çalıştay vb.), düzenleneceği tarih aralığı, toplantının ilgili olduğu ana bilim dalı, bölüm,

çalışma alanı düzenleneceği yer, toplantıya gönderilecek bildirimler ile ilgili teknik detaylar, bildirimlerin son gönderilme tarihi ve toplantının düzenlenmesi ve planlanması aşamasında koordinatör olarak görev yapacak personelin erişim bilgileri yer alacaktır. Toplantının düzenleneceği tarih bölümü açıldığında daha önce tarihi kesinleşen ve duyurulmasına başlanan bilimsel toplantılara ilişkin kritik tarihler renk kodları farklı olarak belirtilecektir. Veri girişi tamamlandığında onay bölümüne giriş yapılması (*tıklanması*) ile birlikte düzenlenecek bilimsel toplantıya ilişkin veriler ekranda görünür hale gelecek, tarihlerle ilgili kesinlik olmaması durumunda onay bekliyor durumu tanımlanacaktır. Veri girişi tamamlanmış, tarih onayı alınmış bilimsel toplantıların istenen tarih aralıklarında yazılı çıktıları alınabilecek, istenirse ekrandan belirlenen aralıktaki bilimsel toplantılar görülebilecektir. İlgi duyulan, çalışılan konu ile ilgili anahtar sözcükler aracılığı ile bilimsel toplantı sorgulaması yapılabilecek, belirtilen tarih aralıklarında bilimsel toplantılar sorgulanarak özel bir döneme ilişkin toplantılar görülebilecektir.

Modelde belirtilmesi gereken önemli bir husus, bu uygulamaya katılımın zorun olmamasıdır. Dolayısıyla modelde önerilen uygulamaya “toplantı verisi girilmediği durumlarda toplantı yapılamaz” ya da “Türkiye’de yapılacak her bilimsel toplantı bu platforma kayıt edilmelidir” gibi bir zorunluluk getirilmeyecektir. Böyle bir zorunluluk, bilimsel toplantıları düzenleyecek olanlar kişilerin bir kısmı tarafından vesayetçi ve merkeziyetçi bir tutum olarak algılanabilecektir. Diğer yandan, böyle bir zorunluluğun getirilmesi durumu, bilimsel toplantıların izlenmesi ve değerlendirilmesi açısından da olumlu bir getiri sağlayabilecektir. Önerilen modelde böyle bir zorunluluk söz konusu değildir çünkü toplantıları düzenleyen kişilerin ya da kurumların bu toplantıların, çalışma alanı ile ilgilenen herkese ulusal bir platformda aracılığıyla duyurulabilmesi imkânına sıcak bakacağı düşünülmektedir. Böylece hem toplantılara katılımın artması, hem de bu toplantıların alanda yapılacak başka bir toplantı ile tarih açısından çakışmaması için, toplantı düzenleyicilerin ilgili platformu zorunda olmaksızın kullanacağı savunulmaktadır. Diğer yandan, yakın tarihlerde yakın lokasyonlarda gerçekleştirilecek toplantıların bu platform aracılığıyla belirlenmesi ya da özellikle planlanması bu toplantılara katılmak isteyen akademisyenlerin bireysel zaman çizelgelerini ve ajandalarını bunlara göre düzenleyerek söz konusu toplantıların birden fazlasına katılımını sağlayabilecektir.

### **3.4. Modele Eklemlenebilecek Diğer Özellikler**

Modelin bilimsel toplantıların duyurulması bölümü aktif olarak kullanılmaya başlanması ile birlikte bilimsel toplantılarda sunulan bildirimlerin ve sunumların tamamı veya bir kısmının ayrı bir bölüm içerisinde dijital olarak

toplanması ve depolanması sağlanabilir. Bu bilimsel toplantıları düzenleyenlerin önceliklerine (inisiyatif) kalmış bir durumdur. Bu bildirimler özet bildirimler şeklinde düşünülmüştür çünkü bilimsel toplantılarda sunulan bildirimlerin tam metinleri genellikle dergilerde ya da kitap olarak basılmaktadır. Söz konusu uygulama ile birlikte bilimsel toplantıda sunulan bildirimler TÜBİTAK DergiPark örneğinde (DergiPark, 2015) olduğu gibi bir çatı altında toplanabilecek, araştırmacıların kullanımına sunulabilecektir. Ayrıca mobil telefonlar için geliştirilebilecek mobil telefon uygulaması ile bahsedilen bölümlere ulaşım daha mobil ve kolay hale getirilebilecektir. Ayrıca bilimsel toplantıların otomatik olarak ajanda ve takvim programlarına dâhil edilmesi sağlanarak belirtilen kritik tarihlerden önce otomatik alarm imkânı sunulabilecektir. Mobil telefon uygulaması ile birlikte, kullanıcılara e-mail/sms yolu ile bilimsel toplantılar ile ilgili kritik gelişmelerden haberdar olma imkânı sunulabilecektir.

### 3.5. Önerilen Modelin Getirileri ve Sınırlılıkları

Önerilen model sayesinde bilimsel toplantıların ortak ağ üzerinden duyurulması ile öncelikle akademisyenlerin zaman kazanmaları, stratejik planlama yapabilmeleri ve çalıştıkları alanda düzenlenecek olan bilimsel toplantıları planlı ve analitik bir şekilde görmelerini sağlaması beklenmektedir. Ayrıca düzenlenecek bilimsel toplantıların bir bütünlük içerisinde sunulmasının Türkiye’de düzenlenen akademik çalışmaların eğilimleri hakkında müteakip araştırmalar için önemli bir veri seti olarak hizmet edebileceği değerlendirilmektedir.

Önerilen model, düzenlenecek olan irili ufaklı tüm bilimsel toplantıların ilgili araştırmacılara eşit oranda duyurulabilmesini sağlayacaktır. Ulusal bir kurum olan TÜBİTAK’ın oluşturacağı platform, bu kurum aracılığıyla Türkiye’deki akademi dünyasına duyurulabilecektir. Böylece ilgili platforma eklenen bilimsel toplantılar, bu platformdan haberdar olan araştırmacılarca takip edilebilecektir. Platformda, bilimsel toplantıların ana bilim dalları, bölümler ve çalışma konularına göre gruplanacak olması da araştırmacıların kendileri ile ilgili olan bilimsel toplantıları aktif bir şekilde takip edebilmelerine olana sağlayacaktır.

Yapılan araştırma neticesinde halen bilimsel toplantıların duyurulmasında kullanılan yöntemlerin birbirinden bağımsız, ortak bir ağ üzerinde yer almayan, bütünlük bir sistematik içerisinde olmadığı görülmektedir. Bu araştırmanın sınırlılıklarından birincisi bilimsel toplantıyı düzenleyen kurumun, komitenin, şahsın, üniversitenin yukarıda bahsedilen ortak ağ üzerinde yer almak istemeyecek olabilmesidir. Bilimsel toplantıyı düzenleyen grubun ortak ağ üzerinde yer alan bilgileri girmesini zorunlu hale getiren bir hukuksal altyapı bulunmamaktadır. Grubun ağ üzerinde yer almak istemeyerek mevcut duyuru metotlarını tercih etmesi bir sınırlılık

olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın ikinci sınırlılığı ise bilimsel toplantıların ortak bir ağ üzerinden duyurulması için gerekli olan internet bağlantısıdır. İnternet bağlantısının olmaması durumunda söz konusu ağın işler halde bulunmasına imkân bulunmamaktadır. Araştırmanın üçüncü sınırlılığı ise önerilen ortak ağın TÜBİTAK bilimsel öncelikleri arasında yer almayabilecek olmasıdır. Araştırmanın dördüncü sınırlılığı ise söz konusu bilimsel toplantılar ile ilgili uygulanacak çalışmanın yalnızca Türkiye ile sınırlı olmasıdır. Uluslararası toplantılar bu çalışmanın sınırları içerisinde yer almamaktadır.

#### **4. Alan Araştırması: TÜBİTAK İle Yapılan Görüşme ve Öğretim Üyeleri Üzerinde Talep Ölçümü Amaçlı Yapılan Anket Çalışması**

Bu çalışmada önerilen modelin birebir ya da büyük oranda benzer bir örneğine yerli ve yabancı (İngilizce) literatürde rastlanmadığından dolayı modelin uygulanabilirliğine ve modele olan gereksinim algısını ölçmek üzere iki adet alan araştırması yapılmıştır. Bu araştırmalardan ilki, modelin hayata geçirilebilirliği ve uygulanabilirliğini araştırmak amacıyla TÜBİTAK ULAKBİM’de konu ile ilgili uzmanlar ve akademiden, bilimsel toplantılara aktif olarak katılan ve yurt dışı akademik tecrübeye sahip olan bir öğretim üyesi ile yapılan kısa mülakat görüşmesidir. Bu görüşme modele duyulan gereksinim ve modelin uygulanabilirliği ile ilgili kilit sorulara ve kısa cevaplara dayanan bir görüşmedir. İkinci alan araştırması ise anket veri toplama tekniği ile Türkiye’de Ortadoğu Teknik Üniversitesi Enformatik Enstitüsü’ndeki URAP laboratuvarı sıralamasında, Türkiye’nin 7 bölgesindeki kendi bölgesinde en yüksek puana sahip olan üniversitelerde bulunan öğretim üyeleri (Yrd. Doç. Dr.-Doç. Dr.-Prof. Dr.) üzerinde yapılmıştır. Bu bölümde söz konusu alan araştırmalarının bulgularına yer verilecektir.

##### **4.1. Görüşme**

Görüşmeler, TÜBİTAK ULAKBİM uzmanları ve İ-Üniversitesi’nden bir öğretim üyesi ile yapılmıştır. Görüşmelerde katılımcılara yöneltilen soruları içeren formlar ekte yer almaktadır.

##### **4.1. Yöntem**

Araştırmada bilimsel yöntem temelinde, veri toplama tekniklerinden anket ve görüşme (mülakat) teknikleri kullanılmıştır. İlk aşamada, modelin alt yapısını sağlayacak ve onu somut hale getirecek olan TÜBİTAK-ULAKBİM kurumu uzmanları ile geliştirme önerisinin uygulanabilirliği konusundaki görüşlerinin daha detaylı alınabilmesi için görüşme yapılmıştır. Görüşme, sözlü iletişim yoluyla veri toplama (sorgulama) tekniğidir. Genel olarak görüşmenin üç temel amacı vardır. Bunlar; işbirliği sağlamak ya da

sürdürmek sağaltım (tedavi kendine güveni artırmak) ile araştırma verisi toplamaktır (Karasar, 2012: 165-166).

#### 4.1.2. Görüşme Bulguları

Çalışılan alanda görüşme tekniğinin uygulanması esnasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Akademisyen bakış açısının öncül tespiti için İ-Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde öğretim üyesi olan Prof. Dr. M.A. ile yüz yüze görüşülmüş, görüşmede birinci soru olarak kendisine akademik hayatının herhangi bir döneminde bilimsel toplantıların aynı tarihte olmasından dolayı problem yaşayıp yaşamadığı sorulmuştur.

*“Tabiki yaşadım. Aynı anda iki toplantıda da olmam gereken zamanlar oldu. Mecburen birisini tercih ettim. Bu durumun eksikliğini yaşayan pek çok akademisyen arkadaş da olmuştur.”*

İkinci soru olarak son dönemde bilimsel toplantılardan nasıl haberdar olduğu sorulmuştur.

*“Research Gate isimli akademisyenlerin bir araya geldiği bir sosyal paylaşım ağı var. Buradan takip ediyorum. Ayrıca akademisyenler arasındaki mail gruplarına da bu tür toplantılar ile ilgili bilgi sunan elektronik postalar geliyor. Uluslararası alanda da aynı konuda çalışan insanların ortak kullandığı yerel ağlar var, örneğin anti-corruption, (yolsuzluk karşıtı) bu ağlar vasıtası ile de haberdar olduğum oluyor. Bilimsel toplantı tarihlerini bir arada görebilsek konforlu olurdu. Herkes planlamasını ona göre yapardı.”*

Sayın M.A.’nın söyleminden anlaşılacağı üzere, bilimsel toplantılara aktif olarak katılan bir akademisyen için bu toplantılardan düzenli ve sistematik olarak haberdar olabileceği bir oluşumun var olması olumlu karşılanmaktadır. Söylemde belirtilen Research Gate ve diğer yerel ağlar akademisyenlerin bu ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi aralarında oluşturdukları alternatif çözümler niteliğindedir.

Araştırmanın diğer safhasında kamu kurumları araştırılmış, var olan bir sistemin yeni baştan kurulmasının maliyeti ve zaman kaybı olacağı değerlendirilerek kamusal platformda veya özel olarak benzer bir ortak paylaşım alanının var olup olmadığı literatür ve internet temelinde sorgulanmıştır. Örgüt geliştirme önerisinde sunulan kapsamda bir ortak paylaşım alanı tespit edilememiştir.

Önerilen örgüt geliştirme modeline uygun ağ yapısını idari ve kanuni olarak sağlayacağı değerlendirilen Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) içerisinde yer alan Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM)’nde görevli iki uzmanla yarı yapılandırılmış görüşme

türü ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında görevli iki uzman randevu alınmadan gidilmesine rağmen, oldukça samimi davranışlar sergilemişler, görüşmenin planlandığı şekilde sürdürülmesine katkıda bulunmuşlardır. Araştırmanın en büyük sınırlılığı olan örgüt geliştirme önerisi kapsamında uzaklaşmaması amacıyla görüşme kılavuzunda karmaşık, belirsiz ve uzun zaman alacağı değerlendirilen çok sayıda soruya yer verilmemiştir. Sorulara geçilmeden önce, ilk olarak ULAKBİM’de Türkçe veri tabanları bölümünde çalışan iki uzmana araştırmacıların kimliği hakkında bilgi verilmiş, çalışmanın kısa bir özeti sunulmuş ve araştırılan konunun kendi görev alanlarına girip girmediği ile isimleri araştırmacılar kalması şartı ile görüşmenin araştırmada yer almasının bir sakıncası olup olmadığı sorulmuştur. Uzmanlar, araştırma konusunun kendi görev alanları içinde olduğunu ve araştırmada kendi fikirlerinin yayımlanmasının bir sakıncası olmadığını belirtmelerine müteakip sorulara geçilmiştir.

Öncelikle Uzman-1’e soru yöneltilmiş ve TÜBİTAK ve ULAKBİM bünyesinde bahsedilen bir ortak ağa ihtiyaç olup olmadığı sorulmuştur. Uzman-1, sorulan soruya Uzman-2’nin de dâhil olmasını istemiş Uzman-2’ye bakarak sorulan soruyu tekrar etmiştir. Uzman-1, kesinlikle böyle bir ortak ağa ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiş, TÜBİTAK bünyesinde beş yıl önce böyle bir çalışmanın yapıldığını, bilgisayarındaki dosyalarda bu çalışmaya yönelik bir dokümanın olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca Uzman-2 ve Uzman-1 tarafından bahsedilen çalışmanın TÜBİTAK gündeminde yer aldığını, ancak gündemin ve önceliklerin değişmesi ile sonuç alınmadan gündem dışı kaldığı belirtilmiştir. Bunun yanında ilgili konu üzerinde dışarıdan yapılacak olan ciddi bir çalışmanın, konuyu yeniden gündeme getirebileceğini ve bunun hem akademisyenler hem de kurum adına faydalı olabileceğini eklemiştir. Uzman-2’nin bu katkısından ve Uzman-2’nin onayından sonra birinci sorunun ayrıca Uzman-2’ye sorulmasından vazgeçilmiştir. Görüşme sırasında söylemleri dinleyerek herhangi olumsuz bir tavır sergilemeyen Uzman-2 hal ve hareketleriyle ilgili söylemi onayladığını göstermiştir.

Uzman-1’e ikinci soru olarak, böyle bir teklifin sunulması durumunda ortaya çıkacak yazılım ihtiyacının kurum içi personel kaynağı kullanılarak mı, yoksa piyasadan hizmet alımı usulü ile mi karşılanacağı sorulmuştur. Sorunun sorulmasını müteakip Uzman-1’in tereddüte düştüğünü gören Uzman-2 araştırmacıya dönerek,

*“Kurumun öncelikleri ve gündemi bu konu hakkında belirleyici olacaktır. TÜBİTAK bünyesinde bu işin teknik alt yapısını ve yazılımı sağlayacak yeterlikte personel mevcut ancak, teklifin geldiği dönemdeki proje durumuna ve önceliklere bakmak gerekir. Yine de böyle bir önerinin TÜBİTAK’a projelendirilmek üzere sunulmasının gerekli ve yararlı olduğunu düşünüyorum, yapabilirsiniz.”* şeklinde yanıtlamıştır.

Daha sonra Uzman-1 tarafından araştırmacılara bilgisayar üzerinde önceki yıllarda yapılan çalışma gösterilerek, müteakip çalışmalara konu olabilecek Ulusal Bildiri Veri tabanı uygulamasından bahsedilmiştir. Çalışmanın araştırmacıların tasarladıkları çalışmaya kısmen benzer nitelikte olup, henüz taslak aşamasında olduğu ve yazılımsal olarak herhangi bir kodlama ya da programlama safhasına gelmediği gözlemlenmiştir.

Son olarak Uzman-1 ve Uzman-2'ye ortak olarak sunulan örgüt geliştirme önerisinin akıllı telefon uygulamasına da dönüştürülebileceği ifade edilmiş, Uzman-1 ve Uzman-2 tarafından bu öneri çok beğenilmiş ve onaylamıştır. Uzman-1 ve Uzman-2'ye teşekkür edilerek görüşme sonlandırılmıştır.

Görüşmede ortaya koyulan söylemler ve görüşme ortamında oluşan atmosfer dikkate alındığında, araştırmacılarının tasarladıkları geliştirme önerisine dair hiçbir olumsuz görüşle karşılaşmamıştır. Kolaylıkla hayata geçirilebilecek olan ve Türkiye'deki bilimsel alana çok büyük katkı ve akademik performans kazancı sağlayacağı ön görülen bu sisteme işin uzmanları tarafından olumlu bakılması, araştırmanın önemini pekiştirmiştir.

#### **4.2. Anket Çalışması**

Araştırmaya dâhil edilen üniversiteler, bilimsel toplantıların organize edilmesi konusuna istinaden akademik başarısı yüksek üniversiteler arasından seçilmiştir. Bu seçim yapılırken, URAP (ODTÜ Enformatik Enstitüsü) tarafından hazırlanan Türkiye'deki üniversitelerin akademik başarı puanlaması (yayın-sayısı temelli) listesinden yararlanılmıştır. Söz konusu listedeki sıralamada yer alan 127 üniversiteden, Türkiye'nin 7 bölgesindeki kendi bölgesinde en yüksek puana sahip olan üniversiteler araştırma sınırlarına alınmıştır. Bu üniversiteler; İç Anadolu Bölgesinde İ-Üniversitesi, Doğu Anadolu Bölgesinde D-Üniversitesi, Akdeniz Bölgesinde A-Üniversitesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde G-Üniversitesi, Ege Bölgesinde E-Üniversitesi, Marmara Bölgesinde M-Üniversitesi ve Karadeniz Bölgesinde K-Üniversitesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmada hesaplanan örnekleme ulaşılamamıştır. Buna rağmen araştırma yöntemi olarak hesaplanan sayı aşağıda verilecektir. Bu verilerin ilerideki yapılacak araştırmalar için katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aşağıda yer alan üniversiteler URAP (ODTÜ enformatik enstitüsü) verilerine göre 2014'te akademik başarısı en yüksek olan üniversitelerin Türkiye'nin 7 bölgesine ayrılmış ve bölgesinde en başarılı olan üniversiteler şeklinde belirlenmiştir. Örnekleme yöntemi olarak tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu yapılırken, maddi kaynak ve zamanın kısıtlı olması nedeniyle örnekleme sayısı her unvandan 100'er kişi toplamda 300 kişi olarak belirlenmiştir. Bu kişilerden, her bir üniversitede anket yapılacak öğretim üyesi sayısı üniversitelerin büyüklük (unvanlara göre toplam öğretim üyesi sayısı) oranına göre oranlanarak belirlenmiştir. Veriler Yüksek Öğretim

Kurumu (YÖK) veri tabanından 2015 yılında alınmıştır. Tabakalı örneklemede, ele alınan üniversitelerin toplam öğretim üyesi sayısı, bunların unvan ve cinsiyet oranları hesaplanmıştır. Anket yapılacak kişiler de bu oranlara göre sayısal olarak (unvan-cinsiyet) belirlenmiştir. Çalışmanın ileri aşamalarda büyütülmesi ya da proje haline getirilmesi durumlarında örneklem sayısı gereken oralarda genişletilebilecektir. Anketler rastgele seçim yöntemine göre yapılacaktır. Bu doğrultuda üniversitelerde anket yapılması planlanan kişi sayısı, toplam belirlenen 300 kişi arasında şu şekilde dağılmıştır:

Aşağıdaki hesaplamalar yapılmış, sayılar belirlenmiş, bu rakamlara ulaşmak amacıyla belirlenen sayıların üç katı kadar sayıdaki öğretim üyesine e-mail adresleri söz konusu üniversitelerin internet sitelerinden basit rastgele yöntemle alınmak suretiyle Google-anket sisteminde anket oluşturularak bu anketler e-posta (e-mail) ile belirlenen öğretim üyelerine yollanmıştır. Hesaplanın 3 katı civarındaki sayıda öğretim üyesine anket yollanmasına rağmen üniversitelerden toplam 79 geri dönüş gelmiştir. Bu rakamlar tabakalı örneklemedeki oranlama doğrultusunda dağıtılamamıştır. Bunun yanında çalışmada yer alan ve çalışmanın yapıldığı İ-Üniversitesi'nde bürokratik işlem süreli çalışmanın zaman kısıtı nedeniyle, bu üniversite araştırmadan çıkarılmıştır. Araştırmada ulaşılan veri sayılarına daha sonraki "Araştırma Grubu" başlığında yer verilmiştir.

Araştırmada ulaşılan katılımcı sayısı ve katılımcılardan sağlanan veriler, çıkarsamaların geneli yansıtması açısından yeterli değildir. Dolayısıyla araştırmadan çıkarılan sonuçlar sadece çalışma grubunu yansıtmaktadır.

**Tablo1:** Anket katılımcılarının belirlenmesi.

Üniversite Adı	Örneklemedeki Öğretim Görevlileri						Toplam Öğretim Görevli Sayısı	
	Prof. Dr.		Doç. Dr.		Yrd. Doç. Dr.			
D- Üniversitesi	10 Kişi		15 Kişi		17 Kişi		42 Kişi	
	9E	1K	12 E	3K	11E	6K	32E	10K
M-Üniversitesi	10 Kişi		9 Kişi		9 Kişi		28 Kişi	
	7E	3K	5E	4K	5E	4K	17E	11K
E- Üniversitesi	18 Kişi		16 Kişi		13 Kişi		47 Kişi	
	10E	8K	7E	9K	6E	7K	23E	24K
G- Üniversitesi	4 Kişi		6 Kişi		10 Kişi		20 Kişi	
	3E	1K	4E	2K	6E	4K	13E	7K
İ-Üniversitesi	18 Kişi		18 Kişi		13 Kişi		49 Kişi	
	8E	10K	8E	10K	6E	7K	22E	27K
A- Üniversitesi	32 Kişi		25 Kişi		25 Kişi		82 Kişi	
	20E	12K	13E	12K	13E	12K	46E	36K
K- Üniversitesi	8 Kişi		11 Kişi		13 Kişi		32 Kişi	



Üniversite Adı	Örneklemdaki Öğretim Görevlileri						Toplam Öğretim Görevli Sayısı	
	Prof. Dr.		Doç. Dr.		Yrd. Doç. Dr.			
	6E	2K	8E	3K	8E	5K	22E	10K
Genel Veriler	Toplam Öğr. Üyesi Sayısı (7 üniversitenin)						10453 Kişi	
	Toplam Prof. Dr. Sayısı (7 üniversitenin)						4749 Kişi	
	Toplam Doç. Dr. Sayısı (7 üniversitenin)						2241 Kişi	
	Toplam Yrd. Doç. Dr. Sayısı(7 üniversitenin)						3463 Kişi	

\* Örnekleme çalışmasında Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) veri tabanı 2015 yılı verileri kullanılmıştır. Kısaltmalar: E: Erkek, K: Kadın.

#### 4.2.1. Araştırmanın Amacı

Veri toplama tekniklerinden anket tekniği ile (Balcı, 2015) gerçekleştirilen alan araştırması, Türkiye'nin akademik yayın bakımından URAP'ta en buldukları coğrafi bölgede en yüksek puana sahip olan üniversitelerde bulunan öğretim üyelerinin önerilen modele olan taleplerini ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

#### 4.2.2. Anket Soruları

Ankette 10 soru yer almaktadır. Bu soruların 6'sı katılımcıların demografik verilerini belirlemek amacıyla 4'ü ise katılımcıların önerilen modele karşı taleplerini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Talebi ölçmek adına oluşturulan soruların (1.-4. sorular) cevapları 5'li Likert ölçeğine göre (Tezbaşaran, 2008) “Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Bir Etkide Bulunmaz, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum” şekline oluşturulmuştur. Anket formunda yer alan sorular sırasıyla aşağıda verilmiştir.

1- Alanımdaki düzenlenmiş/düzenlenecek olan bilimsel toplantıların tarihlerini ve ilgili web sitelerini internette belirli bir site üzerinden takip edebilmem akademik faaliyetlerimi planlamama yardımcı olur.

2- İlgi duyduğum ve önemli tarihleri yaklaşan (bildiri yollama, toplantı günü vb.) bilimsel toplantıların bir mobil uygulama aracılığı ile cep telefonumdan bana hatırlatılması, akademik programım ve performansım açısından bana olumlu etki eder.

3- Düzenlediğim/düzenleyeceğim bilimsel toplantıları alandaki herkesin ziyaret ettiği bir bilimsel toplantı sitesine koymak bu organizasyonun bilinirliğini artırır.

4- Aynı tarihte aynı alanda iki farklı bilimsel toplantının planlanması, bilimsel toplantılara katılım açısından akademik isteklendirmeyi (motivasyonu) olumsuz etkileyebilir.

5- İçinde bulunduğumuz zamanda bilimsel toplantılardan en çok .....vasıtası ile haberdar oluyorum.

6- Unvanınız nedir?

7- Yaş aralığınızı seçiniz.

8- Cinsiyetiniz nedir?

9- Medeni durumunuz nedir?

10- Hangi üniversitede çalışmaktasınız seçiniz.

#### 4.2.3. Analiz

Anket tekniğiyle toplanan verilerin analizi sonraki başlıklarda verilmiştir.

##### 4.2.3.1. Güvenilirlik Analizi

**Tablo 2: Güvenilirlik İstatistikleri**

Cronbach Alfa Katsayısı	Soru Sayısı
0,838	4

Anket sorularına verilen cevaplar üzerinde yapılan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach Alfa Katsayısı 0,838 olarak hesaplanmıştır. Bu değer istatistik literatüründe “yüksek derecede güvenilirliği” temsil etmektedir. Bu doğrultuda ankette sorulan sorulara verilen cevaplar güvenilirdir.

##### 4.2.3.2. Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik verileri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 3: Katılımcıların Unvanlara Göre Dağılımı**

	Sayısı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplanmış Yüzde
Yrd. Doç. Dr.	28	38,4	38,4	38,4
Doç. Dr.	25	34,2	34,2	72,6
Prof. Dr.	20	27,4	27,4	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	

Katılımcıların unvanlara göre dağılımına bakıldığında, 3 unvana sahip olanların da sayı bakımından aralarında büyük farklılıklar olmadığı gözlemlenmiştir.

**Tablo 4: Katılımcıların Yaş Aralıkları**

	Sayısı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplanmış Yüzde
25-35	29	39,7	39,7	39,7
36-45	26	35,6	35,6	75,3
46-55	9	12,3	12,3	87,7
55 ve üzeri	9	12,3	12,3	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	

Katılımcıların yaş-grubu 25-35 ve 36-45 yaşları arasında yoğunlaşmaktadır.

**Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları**

	Sayısı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplanmış Yüzde
Kadın	26	35,6	35,6	35,6
Erkek	47	64,4	64,4	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	

Katılımcıların cinsiyet dağılımında, üniversitelerdeki toplam öğretim üyesi sayısında da olduğu üzere erkeklerin daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 6: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

	Sayısı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplanmış Yüzde
Evli	66	90,4	90,4	90,4
Bekâr	7	9,6	9,6	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu evlidir.

**Tablo 7: Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelere Göre Dağılımları**

	Sayısı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplanmış Yüzde
A-Üniversitesi	9	12,3	12,3	100,0
D-Üniversitesi	12	16,4	16,4	37,0
E-Üniversitesi	10	13,7	13,7	87,7
G-Üniversitesi	13	17,8	17,8	74,0
K-Üniversitesi	14	19,2	19,2	56,2
M-Üniversitesi	15	20,5	20,5	20,5
Toplam	73	100,0	100,0	

Sayıcı en çok katılım M-Üniversitesi'nden, en az katılım ise A-Üniversitesi'nden gerçekleşmiştir. Daha önceden de belirtilen nedenlerden dolayı 7. üniversite olan İ-Üniversitesi araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Bunun sonucunda 79 olan toplam katılımcı sayısı 73'e düşmüştür.

**Tablo 8: Katılımcıların Kullandıkları Platformlara Göre Dağılımları**

	Sayısı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplanmış Yüzde
E-mail	20	27,4	27,4	27,4
Resmi Yazı	6	8,2	8,2	35,6
Duyuru Panosu	1	1,4	1,4	37,0
İnternet Siteleri	20	27,4	27,4	64,4
Akademik Network	21	28,8	28,8	93,2
Posterler	5	6,8	6,8	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	

Katılımcıların bilimsel toplantılardan haberdar olmak üzere daha yoğun şekilde kullandıkları hâlihazırdaki araçlar E-mail, akademik network ve internet siteleridir.

**Soru 1:** “Alanımdaki düzenlenmiş/düzenlenecek olan bilimsel toplantıların tarihlerini ve ilgili web sitelerini internette belirli bir site üzerinden takip edebilmem akademik faaliyetlerimi planlamama yardımcı olur” sorusuna verilen cevaplar:

**Tablo 9: Soru 1’e verilen cevaplar**

	S1				Toplam
	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Bir etkide bulunmaz	Katılmıyorum	
Yrd. Doç.Dr.	15	10	3	0	28
	20,5%	13,7%	4,1%	0,0%	38,4%
Doç. Dr.	13	8	3	1	25
	17,8%	11,0%	4,1%	1,4%	34,2%
Prof. Dr.	14	5	1	0	20
	19,2%	6,8%	1,4%	0,0%	27,4%
Toplam	42	23	7	1	73
	57,5%	31,5%	9,6%	1,4%	100,0%

Katılımcıların toplamda %89’u alanlarındaki düzenlenmiş/düzenlenecek olan bilimsel toplantıların tarihlerini ve ilgili web sitelerini internette belirli bir site üzerinden takip edebilmelerinin akademik faaliyetlerini planlamalarına yardımcı olacağı düşünmektedir.

**Soru 2:**“İlgi duyduğum ve önemli tarihleri yaklaşan (bildiri yollama, toplantı günü vb.) bilimsel toplantıların bir mobil uygulama aracılığı ile cep telefonumdan bana hatırlatılması, akademik programım ve performansım açısından bana olumlu etki eder” sorusuna verilen cevaplar:

**Tablo 10: Soru 2'ye verilen cevaplar**

	S2				Toplam
	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Bir etkide bulunmaz	Katılmıyorum	
Yrd. Doç. Dr.	14	11	1	2	28
	19,2%	15,1%	1,4%	2,7%	38,4%
Doç. Dr.	11	10	3	1	25
	15,1%	13,7%	4,1%	1,4%	34,2%
Prof. Dr.	10	8	2	0	20
	13,7%	11,0%	2,7%	0,0%	27,4%
Toplam	35	29	6	3	73
	47,9%	39,7%	8,2%	4,1%	100,0%

Katılımcıların yaklaşık %88'i ilgi duydukları ve önemli tarihleri yaklaşan (bildiri yollama, toplantı günü vb.) bilimsel toplantıların bir mobil uygulama aracılığı ile cep telefonundan kendilerine hatırlatılmasının, akademik programları ve performansları açısından kendilerine olumlu etki edeceğini düşünmektedir.

**Soru 3:** “Düzenlediğim/düzenleyeceğim bilimsel toplantıları alandaki herkesin ziyaret ettiği bir bilimsel toplantı sitesine koymak bu organizasyonun bilinirliğini artırır” sorusuna verilen cevaplar:

**Tablo 11: Soru 3'e verilen cevaplar**

	S1				Toplam
	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Bir etkide bulunmaz	Katılmıyorum	
Yrd. Doç. Dr.	11	12	2	1	2
	15,1%	16,4%	2,7%	1,4%	2,7%
Doç. Dr.	10	11	0	4	0
	13,7%	15,1%	0,0%	5,5%	0,0%
Prof. Dr.	8	11	1	0	0
	11,0%	15,1%	1,4%	0,0%	0,0%
Toplam	29	34	3	5	2
	39,7%	46,6%	4,1%	6,8%	2,7%

Katılımcıların yaklaşık %87'si düzenledikleri/düzenleyecekleri bilimsel toplantıları alandaki herkesin ziyaret ettiği bir bilimsel toplantı sitesine koymanın ilgili organizasyonun bilinirliğini artıracığını düşünmektedir.

**Soru 4:** “Aynı tarihte aynı alanda iki farklı bilimsel toplantının planlaması, bilimsel toplantılara katılım açısından akademik isteklendirmeyi (motivasyonu) olumsuz etkileyebilir” sorusuna verilen cevaplar:

**Tablo 12: Soru 4'e verilen cevaplar**

	S1				Toplam
	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Bir etkide bulunmaz	Katılmıyorum	
Yrd. Doç. Dr.	13 17,8%	11 15,1%	1 1,4%	2 2,7%	1 1,4%
Doç. Dr.	11 15,1%	11 15,1%	2 2,7%	0 0,0%	1 1,4%
Prof. Dr.	11 15,1%	8 11,0%	0 0,0%	1 1,4%	0 0,0%
Toplam	35 47,9%	30 41,1%	3 4,1%	3 4,1%	2 2,7%

Katılımcıların %89'u aynı tarihte ve aynı alanda iki farklı bilimsel toplantının planlamasının, bilimsel toplantılara katılım açısından akademik isteklendirmeyi (motivasyonu) olumsuz etkileyeceğini düşünmektedir.

#### 4.2.3.3. Tartışma

Araştırmanın ortaya koyduğu bulgular doğrultusunda anlaşılmaktadır ki araştırmaya katılan öğretim üyelerini büyük bir çoğunluğu, bilimsel toplantıların daha sistematik ve verimli şekilde planlanması amacıyla önerilen bu modele olumlu bakmaktadırlar. Araştırmada yapılan çapraz tablo analizinde sorular öğretim üyelerinin unvanları ile sorulara verdikleri cevaplar ile karşılaştırılmıştır. Araştırmada yer alan diğer demografik özelliklerin araştırmanın odak aldığı talebi ölçmede amaca yönelik çok anlamlı farklılıklar ortaya koymayacağı düşünülerek çaprazlama yapılmamıştır. Bunun yanında söz konusu veriler, ankete katılanların (dönüş yapma bağlamında) dağılımını göstermesi bakımından önemlidir. Diğer yandan gerçekleştirilemeyen tabakalı örneklemede verilen öğretim üyeleri toplam sayıları ve cinsiyet dağılımları da yakın dönemlerde yapılacak olan diğer çalışmalara sayısal veri sağlaması açısından önemlidir.

Yapılan taramalarda, çalışmada önerilen modelin benzerine rastlanmadığı için, gerçekleştirilen alan araştırmaları ile birlikte bu modele ait arz ve talep yoklaması yapılması amaçlanmıştır. Uzmanlarla yapılan görüşmelerde böyle bir modelin uygulanabilir olduğu anlaşılmış ve öğretim üyelerinden alınan cevaplarda da modele yoğun bir talep olacağı gözlemlenmiştir. Talep ölçülürken başarı potasına alınan üniversitelerden tabakalı örnekleme yöntemiyle anlamlı bir temsil gücü sağlanmak istenmiş fakat hem e-anketlerin geri dönüşlerinin yeterli olmaması hem de araştırmada yaşanan izin konularından dolayı bu gerçekleştirilememiştir. Buna rağmen elde edilen sonuçlar modele öğretim üyelerince yaklaşımın olumlu olduğu

yönünde sinyaller vermektedir. İstenildiği takdirde çalışma daha geniş bir ölçekte gerçekleştirilerek çalışmaya katılan ve talebi ölçülen akademisyen sayısı artırılabilir. Ancak büyük ölçekte yapılacak bu araştırma, tek bir soruya cevap arayacaktır; “öğretim üyelerinin bu şekilde bir modele karşı talebi var mıdır?”. Sorunun cevabını genel anlamda ölçecek bir çalışmanın maliyetinin modelden daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Bu yüzden yapılan bu çalışma ile birlikte önerilen model hayata geçirerek, sonuçlarının gözlemlenmesi daha iyi bir yol olacaktır. Çalışmada elde edilen bulguların bu modelin uygulamaya geçirilerek denenmesi doğrultusunda, maliyet ve uzmanların söylemlerinden çıkarılan yüksek arz potansiyeli de düşünüldüğünde, yeterince tatmin edici olduğu kanısına ulaşılmıştır.

## SONUÇ

Türkiye’de bilimsel toplantıların düzenlenmesine dair sistematik bir uygulama bulunmamaktadır. Yapılan görüşmelerde geçen söylemlerden anlaşıldığı üzere bu yönde bütüncül bir uygulama Amerika ve Avrupa’da da bulunmamakta ancak buralardaki akademisyenler ilgili oldukları alanlarda kendi aralarında kurdukları networklerle bu eksikliği gidermeye çalışmaktadırlar. Buna benzer uygulamalar Türkiye’de de çeşitli STK’lar tarafından (Türk Kardiyoloji derneği, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı vb.) benzer şekillerde yürütülmektedir.

Çalışmada TÜBİTAK üzerine bir örgüt geliştirme önerisi olarak sunulan, Türkiye’de bilimsel toplantıların düzenlenmesi için önerilen yeni model, söz konusu toplantıların sistematik bir şekilde düzenlenmesi ve duyurulması adına büyük artılar sağlayacak niteliktedir. Bu çalışmanın akademisyenlere ve uygulamacılara sağlayacağı yararlar, önerdiği model üzerinden düşünüldüğünde; modelin uygulanması halinde akademisyenler, alanları ile ilgili ya da ilgi duydukları diğer alanlardaki bilimsel toplantıların tümünün düzenlenme tarihlerini ve toplantılarla ilgili ek bilgileri tek bir portaldan takip edebileceklerdir. Diğer yandan bilimsel toplantılar düzenleyen akademisyenler, bu toplantıları söz konusu amaç için meslektaşlarının takip ettikleri tek portalda duyurma imkânı bulacaklardır. Model bu yönleriyle tüm bilimsel toplantıları merkezi bir yönetime bağlayacak bir model olarak görülmemelidir. Zira tasarlanan model toplantılara düzenlenebilmeleri için portala kaydolma zorunluluğu koşmamaktadır ancak ortaya koyduğu “etkinliklerden haberdar olma ve kendi etkinliğinden insanları haberdar etme” kolaylığıyla uygulamacıların dâhil olmak isteyecekleri bir model potansiyeli taşımaktadır.

Modele eklenecek ek özelliklerden olan mobil uygulama aracılığıyla gerçekleşecek olan, araştırmacıların kendi alanlarında düzenlenen yeni toplantılardan her an haberdar olabilme ve bu toplantıların önemli tarihlerinin kendilerine akıllı telefonlar aracılığıyla hatırlatma olarak gelme

fonksiyonları, Türkiye'deki akademisyenlerin bilimsel çalışma programlarını düzenlemeleri açısından fayda sağlayacaktır. Modelin ayaklarının ne kadar yere bastığını anlamak adına TÜBİTAK uzmanlarıyla yapılan görüşmelerden çıkarılan sonuca göre benzer bir model daha önceden hayata geçirilmek istenmiş ancak çeşitli sebeplerle rafa kaldırılmıştır. Uzmanlar, Böyle bir modelin daha kapsamlı bir şekilde Türkiye'de çalışan araştırmacılar tarafından yeniden gündeme getirilmesinin modelin hayata geçirilmesi açısından itici bir güç olacağı yönündeki görüşlerini bildirmişlerdir. Diğer yandan modelin somut hale getirilmesi bağlamında yeterli imkânların TÜBİTAK kurumunda olduğu belirlenmiştir.

Modelin uygulanabilirliği yönünde uzmanlardan olumlu cevaplar alındıktan sonra, böyle bir modele karşı potansiyel talep ölçülmek istenmiştir. Bu amaçla Türkiye'de çalışmada belirtilen ve belirli ölçütlere (kriter) göre seçilen akademisyenlere uygulanan anketler aracılığıyla ulaşılan sonuçlara göre akademisyenlerin söz konusu modele karşı bakışları olumludur ve akademisyenler böyle bir modelin bilimsel çalışmalarına yararlı olacağını düşünmektedirler.

Türkiye, gelişmekte olan bir ülke olarak, özellikle kamu kurumlarında örgüt geliştirmeye ihtiyaç duyan bir ülkedir. Bu anlamda yapılacak yararlı gelişmeler, ülkenin gelişmesi açısından çok önemlidir. Ülkenin gelişmesine doğrudan etkide bulunan akademinin gelişmesi de bu yönden büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada önerilen; Türkiye'deki yapılacak bilimsel toplantıları sistematik bir şekilde düzenlemeye yarayacak, tarih çakışmalarını önleyecek, kolayca duyurulmalarını sağlayacak ve akademisyenler açısından daha verimli bir çalışma programı yapmalarını sağlayarak onların toplantılara katılımını artıracak olan modelin akademiye büyük yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan araştırmalardan çıkarılan sonuca göre, böyle bir modelin potansiyel arzı ve talebi yüksektir. Dolayısıyla söz konusu model en kısa zamanda denenmelidir. Modelin uygulamaya geçirilmesiyle birlikte, ileride bu konu üzerinde yapılacak farklı örgüt geliştirme çalışmalarıyla modelin daha yararlı ve kapsamlı bir hale getirilebileceği düşünülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Babaoğlu, Cenay & Öktem, Kemal (2013), "Kalkınma Ajanslarına Örgüt Geliştirme Açısından Bir Bakış", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2013, Yıl:1, Cilt:1, Sayı:3, s.49-60.
- Balcı, A. (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Burke, W. (1994). *Organizational Development: A Process of Learning and Changing*, Reading Mass. Addisonwesley Publishing
- Burnes, Bernard & Cooke, Bill (2012), "Review Article: The Past, Present and Future of Organization Development: Taking The Long View", *Human Relations*, Volume: 65, Issue: 11: p1395-1429.
- Bushe Gervase. R, & Marshak Robert. J. (2009), Revisioning Organizational Deveopment, *The Journal of Applied Behavioral Sciences*, Volume:45, Issue: 3, p.348-368.
- Cummings, Thomas, G. & Worley, Christopher, G. (2009), *Organizational Development & Change*, South-Western Engage Learning, Usa, OH.
- Dergipark. (2015), "Dergipark Akademik", <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/>, 02.06.2015.
- Dinçer, Ö. (1992), *Örgüt Geliştirme Teori Uygulama ve Teknikleri*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Elwyn G. & Hocking P. (2000), *Organisational Development in General Practice and Professional Development Plans*, BMS Family Practice, United Kingdom.
- Fagenson-Eland, Ellen, Ensher, A. Ellen and Burke, W. Warner (2004), "Organization and Change Interventions", *The Journal of Applied Behavioral Science*, Volume: 40, Issue: 4, p.432-464.
- Fox, Heather L. (2013), "The Promise of Organizational Development in Non Profit Human Services Organizations", *Organization Development Journal*, Volume: 31, Number: 2, p.72-81.
- Helvacı, Akif (2008), Örgüt Geliştirme Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, Uşak Üniversitesi *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:1, Sayı: 2, s:173-183.
- Karadağ Metin (2000), Devlet Personel Başkanlığı: Bir Örgüt Geliştirme Örnek Olayı, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:33, Sayı:1, s.133-152
- Kondalkar, V. G. (2009), *Organisation Development*. New Age International Publishers, New Delhi.

- Lewin, Kurt, Lippitt, Ronald & White, Ralph, K. (1937), "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created 'Social Climates'", *The Journal of Social Psychology*, Volume: 10, Issue: 2, p.269-299.
- Mclagan, P. (1989), *Models For HRD practice*. Alexandria, Va: American Society For Training and Development, Washington D.C.
- Mclean, G. Neil. (2006), *Organization Development, Principles, Processes, Performance*, Berrett-Koehler Publishers Inc: San francisco
- Öktem, M. Kemal. ve Kocaoğlu, B. Uçar. (2012), "Kamu Kurumlarında Örgüt Geliştirme Üzerine Bir Araştırma", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:30, Sayı: 2, s.111-136
- Özen, Şükrü (1991), "Yönetimi Geliştirmede Bir Yaklaşım: Örgüt Geliştirme", *Amme İdaresi Dergisi*, Sayı: 24, s.89-106.
- Resnick, H. & Menefee, D. (1993), "A Comparative Analysis of Organization Development and Social Work, With Suggestions for What Organizational Development Can Do for Social Work", *Journal of Applied Behavioral Science*, Special Issue: Emerging Developments in Action Research, Volume: 29, Issue: 4, p.432-444.
- Saylı, Halil ve Tüfekçi, Ahmet (2008), "Başarılı Bir Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Dönüştürücü Liderliğin Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 30, s.193-210.
- Scott, W. Richard (2003), *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*, Prentice Hall, New Jersey.
- Selvi, G. (2008), *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankasında Örgüt Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı ABD. Yüksek Lisans Projesi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tezbaşaran, A. Ata (2008), Likert Tipi Ölçek Hazırlama Klavuzu, 3. Sürüm, e-kitap, erişim, [https://www.academia.edu/1288035/likert\\_tipi\\_olcek\\_hazirlama\\_klavuzu](https://www.academia.edu/1288035/likert_tipi_olcek_hazirlama_klavuzu), 28.05.2015.
- TKD. (2015), "31. Türk Kardiyoloji Kongresi", <http://www.tkd.org.tr/>, 30.05.2015,
- Resmi Gazete (1963), Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanun, T.C. Resmi Gazete, 11462, 27 Temmuz 1963

## EK-1: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME VE ANKET FORMU

Aşağıdaki sorular Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü doktora öğrencileri ve danışman hocaları tarafından yapılan bağımsız bir araştırmaya ait sorulardır. Araştırmaya katılan katılımcıların kimlik bilgileri istekleri doğrultusunda gizli tutulacak ve araştırmada kullanılmayacaktır.

Katılımcı öğretim üyesine sorulan sorular:

- 1- Hayatınızın herhangi bir döneminde bilimsel toplantıların aynı tarihte olmasından dolayı problem yaşadınız mı?
- 2- Son dönemde bilimsel toplantılardan nasıl haberdar oldunuz?

TÜBİTAK Uzmanlarına sorulan sorular:

- 1- TÜBİTAK ve ULAKBİM bünyesinde bilimsel toplantıların düzenlenmesi adına bir ortak ağa ihtiyaç var mıdır?
- 2- Böyle bir teklifin sunulması durumunda ortaya çıkacak yazılım ihtiyacının kurum içi personel kaynağı kullanılarak mı, yoksa piyasadan hizmet alımı usulü ile mi karşılanacaktır?
- 3- Sunulan örgüt geliştirme önerisinin akıllı telefon uygulamasına da dönüştürülmesi nasıl bir sonuç verirdi?

## ANKET SORULARI

1- Alanımdaki düzenlenmiş/düzenlenecek olan bilimsel toplantıların tarihlerini ve ilgili web sitelerini internette belirli bir site üzerinden takip edebilmem akademik faaliyetlerimi planlamama yardımcı olur.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Bir etkide bulunmaz
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

2- İlgi duyduğum ve önemli tarihleri yaklaşan (bildiri yollama, toplantı günü vb.) bilimsel toplantıların bir mobil uygulama aracılığı ile cep telefonumdan bana hatırlatılması, akademik programım ve performansım açısından bana olumlu etki eder.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Bir etkide bulunmaz
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

3- Düzenlediğim/düzenleyeceğim bilimsel toplantıları alandaki herkesin ziyaret ettiği bir bilimsel toplantı sitesine koymak bu organizasyonun bilinirliğini artırır.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Bir etkide bulunmaz
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

**4-** Aynı tarihte aynı alanda iki farklı bilimsel toplantının planlaması, bilimsel toplantılara katılım açısından akademik motivasyonu olumsuz etkileyebilir.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Bir etkide bulunmaz
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

**5-** İçinde bulunduğumuz zamanda bilimsel toplantılardan en çok ..... vasıtası ile haberdar oluyorum.

- E-mail
- Resmi yazı
- Duyuru panosu
- İnternet siteleri
- Akademik network
- Posterler

**6-** Unvanınız nedir?

- Yrd. Doç. Dr.
- Doç. Dr.
- Prof. Dr

**7-** Yaş aralığımızı seçiniz.

- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 55 ve üzeri

**8-** Cinsiyetiniz nedir?

- Kadın
- Erkek

**9-** Medeni durumunuz nedir?

- Evli
- Bekar

**10-** Hangi üniversitede çalışmaktasınız seçiniz.

- İ Üniversitesi
- M Üniversitesi
- D Üniversitesi
- K Üniversitesi
- G Üniversitesi
- E Üniversitesi
- A Üniversitesi

