

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**AKADEMİK KLAN KÜLTÜRÜ,
AKADEMİK KAST SİSTEMİ ve AKADEMİK AKRABALIK**
Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Akademik İmmobilite ve
Akademik Atalet: Eleştiri ve Akademik Hareketlilik Önerisi*

Coşkun Can AKTAN¹

Prof. Dr.

Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

E-mail: ccan.aktan@deu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-4294-2314

Öz

Bu yazımda Türkiye’de devlet üniversitelerimizin çoğunluğunda klan kültürü ve kast sistemine benzer bir “akademik ekoloji”nin (akademik iklim) varolduğu iddiasında bulunmak istiyorum. Türkiye’de “homo academicus”lar tıpkı “homo hierarchicus”lar gibi aynı “habitus” içerisinde yaşamakta, aynı akademik yapı ve kültür içerisinde yetişmekte, yükselmekte ve kadrolara yerleşmektedirler. “Akademik akrabalık” olarak adlandırılan bu yapı aynı zamanda akademik klan kültürü, akademik kast sistemi, akademik otarşizm, akademik oligarşi gibi kavramlarla ifade edilen akademik kültürün temel parçalarıdır. Bu çalışmada bu kötü “akademik immobilité” ve “akademik endogami” uygulamasını eleştirerek onun yerine sahte ya da yapay değil, gerçek anlamda bir “akademik hareketlilik” önerisinde bulunmaya çalışacağım.

* Bu çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** ccan.aktan@deu.edu.tr

Atf (APA): Aktan, C. C. (2023), Akademik Klan Kültürü, Akademik Kast Sistemi ve Akademik Akrabalık – Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Akademik İmmobilite ve Akademik Atalet: Eleştiri ve Akademik Hareketlilik Önerisi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 15 (1): 49-64.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Akademik Klan Kültürü, Akademik Kast Sistemi, Akademik Atalet, Akademik Endogami, Akademik Hareketlilik, Akademik İmmobilité, Akademik Hareketsizlik

Alan Tanımı: Yükseköğretim, Kurumsal Üniversite

ACADEMIC CLAN CULTURE, ACADEMIC CAST SYSTEM and ACADEMIC INBREEDING

Academic Immobility and Academic Inertia in Higher Education Institutions in Turkey: Criticism and Academic Mobility Proposal

Abstract

In this article, I would like to claim that the majority of state universities in Turkey have an "academic ecology" (academic climate) similar to clan culture and caste system. In Turkey, "homo academicus" live in the same "habitus" just like "homo hierarchicus", they grow up, rise and become staff in the same academic culture. This structure, which is called "academic inbreeding" is the basic part of academic culture expressed with concepts such as academic clan culture, academic caste system, academic autarchism, academic oligarchy. In this study, I will try to criticize this negative practice of "academic immobility" and "academic endogamy" and try to propose a genuine "academic mobility" instead of fake or artificial one.

Key Words: Academic Clan Culture, Academic Caste System, Academic İnertia, Academic Endogamy, Academic Mobility, Academic İmmobility

JEL Codes: A23, H75, I23

I. GİRİŞ

*"Sınıf ve kast sistemi üzerine kurulmuş bütün düzenler, kendi çöküşlerinin tohumlarını da içlerinde taşır. Bir düzen sınıf sistemi üzerine kurulmuşsa, o sistem içinde tabakaların oluşması nasıl engellenebilir?"*²

Jack London

Antropolojik anlamda klan, kabile, kast gibi sosyal toplulukların en önemli özellikleri aynı soydan, aynı etnik kökenden, aynı ırktan, aynı inançtan ya da aynı sınıftan insanların bir araya gelerek genellikle aynı alan (mekân) ve aynı iklim (atmosfer) içerisinde yaşamalarıdır. Sözkonusu sosyal grupları (klan, kabile, aşiret, cemaat, tarikat, kast vb.) birbirinden ayırt eden birçok özellik bulunsa da genel olarak *"dışa kapalılık"*, *"mekânsal birliktelik"*, *"hiyerarşi ve otoriteye bağlılık"* vb. bu topluluklarda yaygın olarak gözlemlenen olgulardır. Örneğin, *"kast içi evlilik"* (*kast endogamisi*) geçmişte ve halen kast sistemlerinde benimsenen ve tatbik eden bir uygulamadır. Kastlar arasında kesin sınırlar ve hiyerarşi sözkonusudur. Örneğin, bir Jati'nin bir başka kasta mensup olan biriyle evlenmesi asla sözkonusu değildir; jatiler kast endogamisine (kast içi evlilik) sıkı sıkıya bağlı olan bir sosyal sınıf ya da topluluktur. Fransız antropolog Louis Dumont'un (1970) ifadesiyle kast sisteminde *"homo hierarchicus"*ların statü, görev, alt ve üst kastlar arası ilişkilerini belirleyen normlar önceden belirlenmiştir ve kast üyeleri bu sıkı ve katı kurallara bağlı *"sosyal tabakalaşma"* içinde yaşarlar. Şüphesiz inançlar, gelenekler, değerler, alışkanlıklardan oluşan *"kültür"* adını verdiğimiz sosyal normlar zaman içerisinde erozyona uğrar ve değişime zorlanır. Örneğin kentleşme, küreselleşme, zenginleşme gibi faktörler bugün dünyanın en katı ve kapalı kuralları altında yaşayan *"homo hierarchicus"*ları bile yatay hareketliliğe (örneğin, göç) ve dikey hareketliliğe (örneğin, yoksul sınıftan zengin sınıfa geçiş) zorlamıştır.

Bu yazımda Türkiye'de devlet üniversitelerimizin çoğunluğunda yukarıda kısaca özetlediğim klan kültürü ve kast sistemine benzer bir *"akademik ekoloji"*nin (*akademik iklim*) varolduğu iddiasında bulunmak istiyorum. Ülkemizde *"homo academicus"*lar tıpkı *"homo hierarchicus"*lar gibi aynı *"habitus"* içerisinde yaşamakta, aynı akademik yapı ve kültür içerisinde yetişmekte, yükselmekte ve kadrolaşmaktadırlar. *"Akademik akrabalık"* (*academic inbreeding*) olarak adlandırılan bu yapı akademik klan kültürü, akademik kast sistemi, akademik

² London, J. 2019. Demir Ökçe, (Çev:L. Cinemre), İstanbul: İş Bankası.s.203.

otarşizm, akademik oligarşi gibi kavramlarla ifade edilen akademik kültürün temel parçalarıdır. Bu çalışmada bu kötü “*akademik immobilité*” ve “*akademik endogami*” uygulamasını eleştirerek onun yerine sahte ya da yapay değil, gerçek anlamda bir “*akademik hareketlilik*” önerisinde bulunmaya çalışacağım.

II. TÜRK YÜKSEKÖĞRETİMİNDE “AKADEMİK KÜLTÜR”ÜN TEMEL UNSURLARI

*“Akademide vasatlık hep en tepelerdedir, meziyet sahibi insanlar ise oraya ya geç çıkarlar ya da hiç çıkamazlar.”*³

Arthur Schopenhauer

Türk yükseköğretiminde hâkim olan yapıyı ve kültürü bazı sosyolojik terimlerle (akademik klan kültürü, akademik kast sistemi, akademik akrabalık, akademik otarşizm, akademik otokrasi, akademik lonca sistemi, akademik oligarşi vb.) açıklamaya çalışmanın yararlı olacağını düşünüyorum. (bkz. Şekil-1)

Türkiye’de devlet üniversitelerinde aynı kurumda işe başlayan, aynı kurumda yetişir ve oraya yerleşir. Ülkemizde üniversitelerin en küçük bir akademik biriminde insan kaynakları yönetimi “*kurum içi besleme ve büyüme*” (inbreeding) ile sürdürülür. Akademik personel istihdamı ve tedarikinde geçerli olan bu uygulama literatürde “*akademik akrabalık*” (academic inbreeding)⁴ olarak adlandırılır. Akademik akrabalık sistemindeki bu dışa kapalılık ve kendi-kendine yeterlilik anlayışını “*akademik otarşizm*” (academic autarchy)⁵ olarak da adlandırabiliriz.

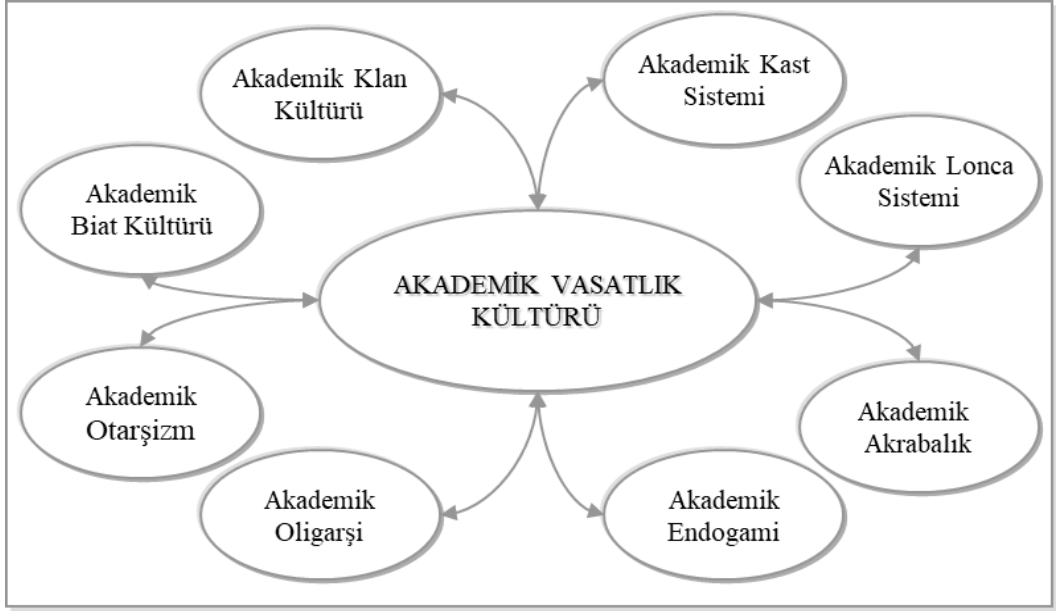
³ Schopenhauer, A. 2019. Yaşam Bilgeliği Üzerine Aforizmalar, (çev: M. Tüzel), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, s.181.

⁴ Akademik akrabalık kavramı bir sonraki bölümde daha ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

⁵ Otarşi’nin (İngilizce: autarchy) etimolojik kökeni “*kendi kendine yeterlilik*” anlamına gelen Antik Yunanca “*autárkeia*” kelimesine dayalıdır. Tek kişinin mutlak egemenliğini ve otoritesini ifade eden “*otokrasi*” (autocracy) ile karıştırılmamalıdır. Öte yandan, bizim burada kullandığımız “*akademik otarşizm*” kavramını liberteryen felsefede kullanılan “*otarşizm*” ile de karıştırmamak gerekir. Liberteryen felsefede otarşizm devletin cebir kuvvetini reddeden ve “*kendi-kendine yönetim*” (rule by self) fikriyatını benimseyen bir ideolojidir.

Türkiye’de devlet üniversitelerinde geçerli olan “*akademik akrabalık*” (aynı kurumda işe başlama, yükselme ve kadroya yerleşme) literatürde “*akademik endogami*” olarak da ifade edilmektedir.⁶

Şekil-1: Akademik Vasatlık Kültürünün Unsurları: Terminoloji



Ülkemizde devlet üniversitelerinde akademik yükseltmelerde “*giriş-çıkış*” serbestisi bulunmamaktadır; dolayısıyla “*akademik rekabet*” sözkonusu değildir. Herhangi bir üniversitede görev yapan bir akademisyenin ciddi manada siyasi ve/veya akademik torpili mevcut değilse bir başka üniversitedeki kadroya geçiş yapması kolay değildir. Özetle, Türk yükseköğretiminde akademisyenlerin üniversiteler-arası yatay hareketliliği sözkonusu değildir.

⁶ Akademik endogami konusunda bkz. Grochocki, 2020; Grochocki & Cabello, 2022. Endogami klan, kabile, kast gibi sosyal topluluklarda grup üyeleri ile evlenme anlamına gelmektedir. Birçok dışa kapalı kültürde ve etnik toplulukta yaygın olan bu uygulamada kişi kendi kabilesinden ya da soyundan biriyle evlenir, bunun dışındaki kişiler ise reddedilir. “*İç evlilik*” olarak da ifade edilen endogaminin zıddı ise “*egzogami*”dir. Akademik endogami (academic endogamy) pratiği ile “*kültürel endogami*” arasında bu açıdan benzerlik söz konusudur. Akademik endogami bir akademisyenin işe başladığı bir üniversite ile olan bağlılığını ifade eder. Bir başka ifadeyle akademisyen ile işe başladığı üniversite arasında adeta bir “*katolik nikâhı*” kıyılır ve bu evlilik emekliliğe kadar sürdürülür.

Ülkemizde üniversitelerde bir fakültenin kendi içerisindeki bölüm ve/veya anabilim dalı kadrolarında bile yatay hareketlilik uygulaması sözkonusu değildir ve akademisyenler yaşadıkları klan'ın kale duvarlarını korumak hususunda oldukça hassas ve kararlılırlar. Her anabilim dalı aslında bir “akademik klan”dır ve her klandaki kadro o klan içerisinde alt basamaklarda bulunan klan üyelerine tahsislidir. Örneğin, A anabilim dalındaki bir profesörlük kadrosuna aynı bölümde B anabilim dalındaki bir başka profesör atan(a)maz ya da atanması halinde klanlar arasında savaş başlayabilir. Ya da daha yumuşak bir ifadeyle, bu genel teamülün ihmal ve ihlal edilmesi halinde bölüm içerisindeki huzursuzlukların artacağını söyleyebiliriz. Özetle, bölüm içerisindeki kadrolarda yatay hareketlilik fonksiyonel işlerliğe sahip değildir. Akademik kültürde geçerli olan bu yapıyı “akademik klan kültürü” ve “akademik kast sistemi” olarak adlandırmamızın yanlış olmayacağı kanaatindeyim.

Türkiye’de devlet üniversitelerinde her “*homo academicus*” aslında bir “*homo hierarchicus*”tur. Daha açık bir ifadeyle her akademisyen üniversitelerdeki “akademik hiyerarşi”yi ve “akademik otokrasi”yi tanımak ve boyun eğmek durumundadır. Türkiye’de “akademik özerklik” ve “akademik özgürlük” düzeyi fevkalade düşüktür.⁷

Türkiye’de devlet üniversitelerinde akademik hiyerarşide en azından doktora eğitimi tamamlanıncaya ve kadroya yerleşinceye kadar “*biat kültürü*” geçerlidir ve oldukça yaygındır. Özellikle araştırma görevlisi kadrolarında bulunan her akademisyenin danışmanı başta olmak üzere, makam sahibi bölüm başkanına itaat, iltifat ve saygısı aranır. Biat kültürü Türkiye’nin sosyolojik ve tarihsel geri planında kök salmış bir yapıdır ve sadece akademinin değil, tüm kurumların bir sorunudur. İlkokuldan başlayarak yükseköğretime kadar tüm eğitim sisteminde; siyasetin en başındaki liderden o partinin seçilmiş mensupları ve üyelerine kadar

⁷ Merkezi Berlin’de bulunan Küresel Kamu Politikası Enstitüsü (GPPI) adını taşıyan bir düşünce kuruluşunun hazırladığı rapora göre Akademik Özgürlük İndeksi (2020) sıralamasında Türkiye’nin yeri ve konumu şu şekildedir. Araştırma ve eğitim özgürlüğü, fikir alışverişi ve bilgi yayılımı özgürlüğü, kurumsal özgürlük, kampüs etkinliği, akademik ve kültürel ifade özgürlüğü olmak üzere beş ayrı kategoride ölçülen akademik özgürlük indeksinde Türkiye 0.064 değeri ile en düşük statü grubunda (E grubu) yer alıyor. Dünya sıralamasındaki bu en alt grupta şu ülkeler yer alıyor: K.Kore, Türkmenistan, Eritre, Bahreyn, Suriye, Türkiye, Laos, Belarus, Azerbaycan ve Suudi Arabistan. Bkz. Kinzelbach et. all. 2021.

herkesin otoriteye kayıtsız ve koşulsuz bağlı olması, minnet ve sadakatini göstermesi ve ifade etmesi beklenir.

Ülkemizde devlet üniversitelerinde akademik hareketliliğe izin vermeyen dışa-kapalı hiyerarşik ve otarşik yapıyı “*akademik lonca sistemi*”⁸, “*akademik oligarşi*”⁹ gibi terimlerle de ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Akademik rekabetin sözkonusu olmadığı, dışarıdan başarılı akademisyenlerin atanmasına izin vermeyen bu dışa kapalı akademik akrabalık sisteminde akademik performansın ve akademik verimliliğin düşük olması kaçınılmaz bir sonuçtur. Akademik klan kültürü, akademik kast sistemi, akademik akrabalık, akademik otarşizm, akademik oligarşi olarak ifade ettiğimiz akademik yapı netice olarak bir akademik vasatlık kültürü ortaya çıkarır (Bkz. Şekil-1). Bu kültürde “*mahir olanların dışlanması*” (the marginalization of the adept) (Hermanowicz, 2013), “*kıfayetsizlerin korunması*” (protection of the inept) (Goode,1967), akademik kıskançlık gibi unsurlar maalesef yaygınlaşma eğiliminde olur.

III. “AKADEMİK AKRABALIK” (ACADEMIC INBREEDING): KAVRAMSAL YANLIŞLAR ve ARAŞTIRMALARDAKİ EKSİK BAKIŞ AÇISI

*“İnsanlığın Platon veya Einstein çapında insanlar yetiştirmek için niye bu zamana kadar beklediğine şaşıyorum. İki yüz, üç yüz bin yıl önce de muhakkak benzer kapasiteye sahip insanlar vardı, ancak zekalarını çağdaş düşünürlerimizin uğraştığı sorunlara değil, muhtemelen akrabalık işlerine yoruyorlardı!”*¹⁰

Claude Lévi-Strauss

⁸ “*Akademik lonca sistemi*” olarak adlandırdığım sistemdeki ilkeler ile Orta Çağ’da Avrupa’da uygulanan lonca sistemi (guild system) ve temelini Ahilik’ten alan Osmanlı lonca düzeninde geçerli olan “*içeriden beslenme*” (inbreeding), hiyerarşi, dışa kapalılık, rekabeti sınırlayıcı kurallar, otorite vs. ilkeleri arasında benzerlik bulunmaktadır. bkz. Macfarlane & Jefferson, 2022.

⁹ Akademik akrabalık üzerine çalışmalarıyla tanınmış olan Hogo Horta 2022 yılında yayınlanan bir çalışmasında akademik akrabalığın güçlü bir “*akademik oligarşi*” oluşturduğuna işaret etmektedir. Horta makalesinde akraba evliliğinin güçlü bir akademik oligarşiyi şekillendirdiğini ve sürdürdüğünü, bunun da Orta Çağ toplumlarınınkine benzeyen bir şekilde sosyal ve politik yapıları devam ettirmek için hem bilginin, hem de kurumsal değişimin engellenmesine yol açtığını ifade etmektedir.

¹⁰ Aktaran: Goody, J. 2011. Yaban Aklın Evcilleştirilmesi (çev: K. Değirmenci) İstanbul: Pinhan Yayıncılık, s.16.

Vasat bir akademik kültürün en önemli özelliklerinden birisi akademik akrabalık sistemine sahip olmasıdır. “*Akademik akrabalık*” (academic inbreeding) kavramını dar ve geniş anlamda iki ayrı kategoride ele almak gerekir.

Geniş anlamda akademik akrabalık bir akademisyenin işe başladığı akademik birim (anabilim dalı / bölüm) içerisinde yetişmesi, yükselmesi ve oradaki kadroya yerleşmesi anlamına gelir.

Dar anlamda akademik akrabalık ise bir üniversite kültürünün kendi mezun ettikleri doktora öğrencilerini istihdam etmeye öncelik verme ve bu konuda açık olmasa da bir ayrımcılık yapma eğilimidir.¹¹ Bu tanım çerçevesinde akademik akrabalık “*akademik kayırmacılık*” (academic favouritism) anlamına gelir. Dar anlamda akademik akrabalık özellikle gelişmiş ülkelerde prestij ve marka sahibi üniversitelerde yaygın olarak gözlemlenen bir olgudur. Akademik elitizm ile akademik akrabalık arasında bir yakınlık sözkonusudur; prestij sahibi elit üniversiteler sahip oldukları akademik itibarı (akademik repütasyonu) muhafaza etmek için kendi üniversitelerinde doktora yapmış olan kişileri öğretim üyesi ya da araştırmacı olarak istihdam etmek isterler. Prestij sahibi üniversitelerin bu eğilimi de nihayetinde “*akademik kast sistemi*” olarak yorumlanabilir.¹²

IV. TÜRKİYE’DE AKADEMİK AKRABALIK

“...kendi ebeveyniyle akraba olmak, bayağılığın en mükemmel belirtisidir.”¹³
Friedrich Nietzsche

Türkiye’de genel olarak dar anlamda değil, geniş anlamda bir “*akademik inbreeding*” sorunu mevcuttur. Ülkemizde bir üniversitede (devlet üniversitesini kastediyorum) doktorasını yapan kişinin doktorasını yaptığı üniversite tarafından

¹¹ Hemen belirtelim ki, “*academic inbreeding*” literatürü genel olarak bu dar anlamda akademik akrabalık konusunda yoğunlaşmıştır. Akademik akrabalık konusuna ilk dikkat çeken yazı bilebildiğimiz kadarıyla 1935 yılında kaleme alınmıştır. Bkz. Eels & Cleveland, 1935. Literatürde okunmasını tavsiye edebileceğimiz şu kaynaklara da müracaat edilebilir: McGee, 1960; Hargens, & Farr, 1973; Horta, 2013; Horta et al, 2022.

¹² Bkz. Burris, 2004; Lee, 2022.

¹³ Nietzsche, F. 2015. *Ecce Homo*, (çev: C.Alkor), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. s.12. Not. Bu sözü bir başkası söylemiş olsa şüphesiz sorgulamaya dahi gerek olmadan buraya alıntı olarak koymazdık. Nietzsche’nin sözlerindeki derinlik dolayısıyla bu sözden esinlenerek aynı akademik kültürdeki akademik akrabalığın ne derece kötü bir şey olduğunu söyleyebiliriz.

işe alınması, ya da ayrıcalıklı işlem yapılarak kayırılması ve akademik kariyerini o üniversitede tamamlaması şeklinde bir uygulamanın yaygın olduğunu söylemek yanlış olur. Zira ülkemizde öncelikle bir araştırma görevlisi (ilave olarak öğretim görevlisi) kadrosu ilan edilir ve kadroya alınan kişiler kendi üniversitelerinde lisans-üstü eğitimini sürdürürler. Hemen belirtelim, kadroya tercihen yeni mezun ya da henüz yüksek lisans eğitimini dahi tamamlamamış kişi alınır. Öğretim üyeleri kendilerine asistan olarak hizmet edecek kişilerin deyim yerindeyse “toy” olmasını isterler ve onlardan daha uzun zaman diliminde istifade etmeyi arzularlar. İstihdam edilen araştırma görevlisi o üniversitede yüksek lisans ve doktora eğitimini sürdürür. Özetle, ülkemizde gelişmiş bazı ülkelerde özellikle prestij sahibi üniversitelerdeki “*academic inbreeding*” uygulamasından farklı bir “*inbreeding*” uygulaması tatbik edilmektedir.

Buraya kadar özetlediğimiz “*akademik inbreeding*” kavramını belki tam olarak karşılama da Türkçe’de “*akademik akrabalık*” olarak kullanmak uygun olabilir.¹⁴

Ülkemizde mevcut akademik klan kültürü ve akademik kast sistemi ile literatürde “*akademik akrabalık*” olarak ifade edilen sistem arasındaki benzerlik ve farklıları da kısaca özetlemekte yarar görüyorum.

Ülkemizde dar anlamda akademik akrabalık konusunda yapılmış sınırlı sayıda nicel araştırma bulunmaktadır. 2011 yılında yapılan bir çalışmada ülkemizde dört teknik üniversitenin (İTÜ; KTÜ, ODTÜ ve YTÜ) makine ve uçak mühendisliği

¹⁴ Ülkemizde “*academic inbreeding*” konusunda sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Bu konuda çalışma yapan araştırmacıların terminolojik hatalarını da bu vesileyle not etmek isterim. Örneğin, İ. Kozikoğlu (2016) yayınlanan bir makalesinde “*academic inbreeding*” kavramını “*akademik kendileşme*” olarak tercüme etmiştir. Yazar “*Bu çalışmada ‘akademik kendileşme’ olarak Türkçeye çevrilen ‘academic inbreeding’ kavramı, üniversitelerin doktora yaptırdığı öğrencileri aynı üniversitede akademisyen olarak işe almaları şeklinde tanımlanmaktadır*” ifadesini kullanmaktadır. Kozikoğlu, 2016: 350. “*Academic inbreeding*” kavramını önce “*akademik kendileşme*” olarak tercüme eden yazar daha sonra yaptığı kavramlaştırmadan muhtemelen hoşnut olmadığından bu defa “*akademik vesayet*” kavramını kullanarak terminolojik hatasını bir üst boyuta taşımıştır. Bkz. Kozikoğlu, İ. 2016. “Akademik Vesayet (Academic Inbreeding): Kavramsal Bir Çözümleme”. The Journal Of Academic Social Science Studies, https://jasstudies.com/?mod=makale_tr_ozet&makale_id=28060 .

İlginç olarak 2016 yılında yayınlanan makalede kullanılan “*akademik kendileşme*” kavramı başka yazarlar tarafından sorgulanmaksızın aynen kullanılmıştır. Bkz. Göktürk ve Kandemir, 2019. 2020 yılında ise bir başka doktora öğrencisi kanaatimce hiç de uygun olmayan bu kavramı doktora tez konusu başlığı olarak seçmiştir. Bkz. Kılıç, 2020.

bölümlerinden mezun olan doktora öğrencilerinin mezun oldukları üniversitede istihdamı konusu araştırılmıştır (İnanç & Tuncer, 2011). Çalışmaya göre doktora mezunlarının ortalama olarak yüzde 47'si mezun oldukları üniversitede akademik kariyerlerini sürdürmekteydiler. Araştırmacıların dar anlamda akademik inbreeding ile akademik verimlilik ilişkisi üzerine yaptıkları ampirik araştırma anlamlı ve değerli bir çaba olmakla birlikte konunun yukarıda ifade ettiğimiz şu boyutunu gözden uzak tutmamak gerekir. Ülkemizde bir doktora öğrencisi eğer kendi üniversitesinde kadrolu olarak göreve başlamışsa doktorasını tamamladıktan sonra otomatik olarak aynı üniversitede görevine devam eder. Dolayısıyla sözkonusu ampirik araştırmanın önemini ve doğruluğunu bu çerçevede değerlendirmek gerekir.

Akademik akrabalık konusu üzerinde doktora tezi yazan bir diğer akademisyen Kılıç (2020) çalışmasında sonuç olarak “*eğitim yönetimi alanındaki akademisyenlerin yarısından fazlası (%53) çakılı kadrolarda bulunmaktadır*” sonucuna ulaşmıştır (Kılıç, 2020:255).¹⁵

Boz ve Gür (2021) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de 67 üniversitede bulunan 72 yüksekokul ve fakültelerdeki tüm iletişim programlarında çalışan 1173 öğretim üyesi (598 doktor öğretim üyesi, 262 doçent, 313 profesör) çalışmaya dâhil edilerek dar anlamda akademik akrabalık (yazarların ifadesiyle “*içten besleme*”) analiz edilerek şu tespit yapılmıştır:

*“Türkiye geneli iletişim programlarında çalışanların %29’u doktora yaptıkları kurumda çalışırken, 1992 yılından önce kurulan üniversitelerdeki iletişim programlarında bu oran %67-%88 arasında bulunmuştur.”*¹⁶ (Boz ve Gür, 2021)

¹⁵ Ciddi emek verilerek hazırlanmış olan tezde kullanılan terminolojinin uygun olmadığını burada bir kez daha belirtmekte yarar görüyorum. Kılıç, Kozikoğlu’nun makalesindeki tercümeyle esas olarak tezinde “*akademik kendileşme*” kavramını kullanmıştır.

¹⁶ Araştırmacıların şu tespitini de ayrıca aktarmak isteriz: “*Yapılan hesaplamalara göre, iletişim programlarında çalışan toplam 1173 öğretim üyesininin 343’ü doktora yaptıkları üniversitede çalışmaktadır. Buna göre, iletişim programlarında çalışanların %29’u doktora yaptığı kurumda çalışmaktadır. Tersinden söylesek, öğretim üyelerinin büyük çoğunluğu (%71) doktora yaptığı kurumdaki farklı bir kurumda çalışmaktadır. Bu oranlar, nispeten düşük bir içten beslenme durumuna işaret etmektedir. Ancak, aşağıda genişçe açıklayacağımız üzere, burada temel sorun içten beslenme oranının nispeten düşük olması değil, kurumlar arasında içten beslenme oranları açısından büyük farklılıklar olmasıdır. Gerçekten de belirli köklü iletişim fakültelerinde çok daha yüksek bir içten beslenme oranı söz konusudur (Tablo 6). Buna göre, hepsi de birinci dalga*

2022 yılında yapılmış bir diğer çalışma içerisinde de benzer bir durum sözkonusudur. Karadağ (2022) tarafından yapılmış olan çalışmada 203 üniversitede 88.162 öğretim üyesinin akademik geçmişi ve akademik niteliklerine ilişkin veriler (YÖK Akademik veri tabanı, üniversitelerin resmi Web sayfaları, Web of Science, Scopus ve ULAKBİM veri tabanlarından elde edilen araştırmancının verileri) üzerinden akademik akrabalık konusu incelenmiştir. Sözkonusu çalışmada akademik akrabalık seviyesi yüzde 41 olarak hesaplanmış, ayrıca akademik akrabalık ile akademik verimlilik arasında güçlü bir negatif ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

V. SONUÇ: NEREDE HAREKET, ORADA BEREKET...

“Yalnız doğru bir çizgi boyunca olan hareketle uğraştığımız sürece, doğada gözlenen hareketleri anlayamayız. Eğri çizgiler boyunca olan hareketleri de ele almalıyız. Ve şimdi yapacağımız iş, böyle hareketleri yöneten yasaları belirlemektir. Doğrusal hareket durumunda, onları eğri bir yol boyunca olan harekete nasıl uygulayabileceğimizi bilmiyoruz. Eski yolumuzu mu izlemeliyiz, yoksa yeni bir yol mu aramalıyız?”¹⁷

Albert Einstein & Leopold Infeld

Tüm zamanların en büyük fizikçilerinden biri kabul edilen Albert Einstein ve Polonya’lı fizikçi Leopold Infeld’in “yalnız doğru bir çizgi boyunca olan hareketle uğraştığımız sürece, doğada gözlenen hareketleri anlayamayız” sözünden hareketle biz de şunu söyleyebiliriz. Bir üniversitede işe başlayan bir akademisyenin sadece yukarıya doğru basamakları tırmanması ve yükselmesi (dikey akademik hareketlilik) yüksek performans ve verimlilik açısından kesinlikle yetersizdir; akademisyenin başka üniversitelerde çalışabilmesi (yatay akademik hareketlilik) fırsatına da sahip olması gerekir.

Bir akademisyen “kısa dönem” veya “uzun dönem” yurt içinde ve/veya yurt dışında başka üniversitelerde ders vermek, uluslararası konferanslara katılmak, araştırma ve inceleme gezileri yapmak, akademik değişim programlarına katılmak gayeleri ile hareketli olabilir ve akademik değişim programlarına katılabilir. Bu

üniversiteleri arasında yer alan Ege, Anadolu, Ankara, Selçuk, Marmara ve Erciyes gibi altı köklü iletişim fakültesinin bulunduğu üniversitelerde kendi doktora mezununu öğretim üyesi olarak çalıştırma oranı %67-%88 arasındadır.” (Boz ve Gür, 2021:16).

¹⁷ Einstein, A. & L. Infeld, 2015. Fiziğin Evrimi (İlk Kavramlardan İlişkinliğe ve Kuantumlara), (çev: Öner Ünalın), İstanbul: Evrensel Basım Yayın.

türde akademik hareketlilik fevkalade yararlı olmakla birlikte gerçek anlamda bir “*akademik personel hareketliliği*”ni ifade etmezler. Bir başka ifadeyle “*geçici süreli akademik personel hareketliliği*” ile “*daimi süreli akademik personel hareketliliği*”ni birbirinden ayırmak gerekir.

Aynı kurumda, aynı mekânda uzun süre görev yapmak fevkalade yanlıştır. Akademik hareketliliğe izin vermeyen organizasyonel yapı “*akademik immobilité*” (academic immobility) ya da “*akademik atalet*” (academic inertia) anlamına gelir. Böyle bir yapıda yerleşen “*akademik akrabalık*” kültürü neticesinde “*akademik kayırmacılık*” da yaygın bir durum haline gelir.

Akademik hareketlilik (öğretim elemanlarının mekânsal görev değişimi: rotasyon) motivasyon, ferahlık ve verimlilik sağlar. Bir kişinin mezun olduğu bir üniversitede araştırma görevlisi olarak işe başladıktan sonra akademik kariyerinin tüm basamaklarını aynı üniversitede tamamlayarak neredeyse yarım asır aynı üniversitede yaşamını sürdürmesi ve daha sonra emekli olması akademik verimliliği oldukça olumsuz etkileyebilecek bir durumdur.¹⁸ Sadece verimlilik açısından da değil akademisyenlerin kendilerinin ruh sağlığı için; huzur ve barış ortamında çalışmaları açısından da akademik hareketlilik önemlidir. “*Tebdil-i mekânda ferahlık vardır*” sözü bu açıdan kıymete matuf bir sözdür.

İdeal bir üniversite yapısı ve kültürü oluşturulmak isteniyorsa hem dar anlamda akademik akrabalık (üniversitelerin kendilerinden doktora derecesi almış olan kişileri istihdam etmeleri), hem de geniş anlamda akademik akrabalık (bir kişinin işe başladığı ve diplomalarını aldığı üniversitede emekli oluncaya kadar çalışması) uygulamalarına mutlaka son verilmelidir.

“*Nerede hareket, orada bereket*” ve “*nerede hareket, orada ferahlık*” sözlerinin değerini anlamak ve buna uygun bir akademik hareketlilik sağlamak gerekir.

Sonsöz olarak şunu söyleyelim: Akademik hareketliliğin gerçek manasını anlamak için hem matematiğin hem de metafiziğin değerini bilmek; bu çerçevede

¹⁸ Akademik hareketlilik (veya akademik immobilité) ile akademik verimlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çok geniş bir literatürün var olduğunun altını çizelim. Konu ile ilgili bizim dikkatimizi çeken bazı kaynaklar şunlardır: Cruz-Castro & Sanz-Menendez, 2010; Albarrán, Carrasco, Ruiz-Castillo, 2017; Bolli, & Schläpfer, 2015; Ejermo & Källström, 2020; Franzoni, Scellato & Stephan; 2014; Dutton, 1980; Blau, 1973; Soler, 2001; Mcgee, 1960. Akademik hareketlilik ile iş huzuru ve memnuniyeti arasındaki ilişki konusunda bkz. Shin & Jung, 2014.

Albert Einstein ve Polonya’lı fizikçi Leopold Infeld’in sözlerinin değerini anlamak gerekir. Çalışmamızı belki anlaşılması biraz zor da olsa derinliği olan Marcus Aurelius’un sözleriyle tamamlayalım:

“Güneş yağmurun işini mi yapıyor? Ya da Asklepios, bereket tanrıcasının işini mi? Ya yıldızlara ne demeli? Hepsi birbirinden farklı, ama aynı amaç için hareket etmezler mi?”¹⁹

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar çalışmaya tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Albarrán, P. & Carrasco, R., & Ruiz-Castillo, J. 2017. “Are Migrants More Productive Than Stayers? Some Evidence From A Set Of Highly Productive Academic Economists.”, *Economic Inquiry*, 55(3). 1308-1323.

Blau, P.M. 1973. *The Organization of Academic Work*. New York: John Wiley and Sons.

Bolli, T. & Schläpfer, J. 2015. “Job Mobility, Peer Effects, And Research Productivity in Economics”. *Scientometrics*, 104(3). 629-650.

Boz, N. & Gür, B. S. 2021. “İletişim Programlarının Kimliği: Üniversiteler ve Alanlar Arası Akademik Hareketlilik”, *Ankara Üniversitesi İlef Dergisi*, 8 (1) , 9-34.

¹⁹ Marcus Aurelius, 2022. *Kendime Düşünceler*, (çev. Y.E.Ceren), İstanbul: İş Bankası Yayınları. s.61.

Burris, V. 2004. "The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks." *American Sociological Review*, 69(2). 239–264.

Cruz-Castro, L. & Sanz-Menendez, L. 2010. "Mobility Versus Job Stability: Assessing Tenure and Productivity Outcomes", *Research Policy*, 39. 273-278.

Dumont, L. 1970. *Homo Hierarchicus; an Essay on the Caste System*. Chicago: University of Chicago Press.

Dutton, J.E. 1980. *The Impact Of Inbreeding And Immobility On The Professional Role And Scholarly Performance Of Academic Scientists*. Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association, Boston.

Einstein, A. & L. Infeld, 2015. *Fiziğin Evrimi (İlk Kavramlardan İlişkinliğe ve Kuantumlara)*, (çev: Öner Ünalın), İstanbul: Evrensel Basım Yayın.

Ejermo, O. & Fassio, C., & Källström, J. 2020. "Does Mobility Across Universities Raise Scientific Productivity?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 82(3). 603-624.

Franzoni, C., & Scellato, G., & Stephan, P. 2014. "The Mover's Advantage: The Superior Performance Of Migrant Scientists.", *Economics Letters*, 122(1). 89-93.

Eels, W. C. & Cleveland, A. C. 1935. "Faculty Inbreeding". *The Journal of Higher Education*, 6(5). 261–269.

Göktürk, D. & Kandemir, A. 2019. "Yükseköğretimde Akademik Kendileşme (Academic Inbreeding) ve Kurumsal Habitusun İnşası Üzerine Bir Tartışma". *Mülkiye Dergisi*, 43(3), 599-625.

Goode, W. J. 1967. "The Protection of the Inept". *American Sociological Review*, 32(1), 5–19.

Goody, J. 2011. *Yaban Aklın Evcilleştirilmesi* (çev: K. Değirmenci) İstanbul: Pinhan Yayıncılık.

Grochocki, L.F.M. 2020. Academic Endogamy in Brazil and its Influences on Faculty Productivity and Collaboration, Ph.D. Thesis, Stanford University.

Grochocki, L.F.M. & A. F. Cabello, 2022. "Academic Endogamy Or Immobility? The Impact On Scholarly Productivity in A Developing Country", International Journal of Educational Development, Volume 94.

Hargens, L. L. & Farr, G. M. 1973. "An Examination of Recent Hypotheses About Institutional Inbreeding", The American Journal of Sociology, 78 (6). 1381–1402.

Hermanowicz, J. C. 2013. "The Culture of Mediocrity", Minerva, vol 51 no 3 363-387.

Horta, H. 2013. "Deepening Our Understanding of Academic Inbreeding Effectson Research Information Exchange and Scientific Output: New Insights for Academic Based Research", Higher Education, 65. 487–510.

Horta, H. & Tavares, O. & Amaral, A. & Sin, C. 2022. "New Perspectives And Analytical Approaches To Better Understand Academic Inbreeding". Higher Education Quarterly, 76, 3– 7.

Horta, H. 2022. "Academic Inbreeding: Academic Oligarchy, Effects, and Barriers to Change", Minerva, 60:593.

Inanc, O. & Tuncer, O. 2011. "The Effect Of Academic Inbreeding On Scientific Effectiveness." Scientometrics 88, 885–898.

Karadağ, E. 2022. "Deepening the Effects of the Academic Inbreeding: Its Impact on Individual and Institutional Research Productivity", Research in Higher Education 63(1):1-22.

Kinzelbach, K. & K. I. Saliba, J. Spannagel, and R. Quinn, 2021. "Free Universities Putting the Academic Freedom Index Into Action", Global Public Policy Institute, March-2021.

https://www.gppi.net/media/KinzelbachEtAl_2021_Free_Universities_AFi-2020.pdf

Kozikoğlu İ. 2016. “Akademik Kendileşme: Kavramsal bir Çözümleme”.
International Journal of Social Sciences, Number: 49.

Kılıç, D. Ö. 2020. Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kendileşmenin
Bilimsel Üretkenliğe Etkisi, GÜ. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Doktora Tezi).

Lee, C. A. 2022. “Who Gets Hired at the Top? The Academic Caste System
Theory in the Planning Academy.”, Journal of Planning Education and Research.

London, J. 2019. Demir Ökçe, (Çev:L. Cinemre), İstanbul: İş Bankası.

Macfarlane, B. & Jefferson, A.E. 2022. “The Closed Academy? Guild Power
And Academic Social Class.” Higher Education Quarterly.76: 36– 47.

McGee. R. 1960. “The Function of Institutional Inbreeding”, American Journal
of Sociology, 65(5). 483-488.

Nietzsche, F. 2015. Ecce Homo, (çev: C.Alkor), İstanbul: Türkiye İş Bankası
Kültür Yayınları.

Schopenhauer, A. 2019. Yaşam Bilgeliği Üzerine Aforizmalar, (çev: Mustafa
Tüzel), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Shin, J. C. & Jung, J. 2014. “Academics Job Satisfaction And Job Stress Across
Countries In The Changing Academic Environments”. Higher Education. 67(5),
603-620.

Soler, M. 2001. "How Inbreeding Affects Productivity in Europe". Nature 411,
132.