



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

AKADEMİK İÇTEN BESLENMENİN İŞBİRLİKLERİNE ETKİSİ

Haydar TEKİN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025

AKADEMİK İÇTEN BESLENMENİN İŞBİRLİKLERİNE ETKİSİ

Haydar TEKİN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025

KABUL VE ONAY

Haydar Tekin tarafından hazırlanan “Akademik İçten Beslenmenin İşbirliklerine Etkisi” başlıklı bu çalışma, 13.01.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Gülser Köksal (Başkan)

Doç. Dr. Güleda Doğan (Danışman)

Doç. Dr. Gökçe Gökalp (Üye)

Doç. Dr. Zehra Taşkın (Üye)

Doç. Dr. Aylin akıroğlu evik (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof.Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLşEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

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

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

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

6/2/2025

Haydar Tekin

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.**

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Doç. Dr. Güleda DOĞAN** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Haydar TEKİN

ÖZET

TEKİN, Haydar. *Akademik İçten Beslenmenin İşbirliklerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2025.

Bu çalışma akademik içten beslenmenin (inbreeding), işbirlikleri üzerindeki etkisini farklı alanlar üzerinden araştırmak amacıyla yapılmıştır. Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesi verileri kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada literatüre dayalı olarak belirlenen akademik içten beslenme grupları ile işbirliği grupları arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Bu ilişkinin tespit edilebilmesi için her iki üniversitenin mevcut akademik personel listeleri ve bu personelin 2018-2022 yılları arasında yayımlanan tam makale, kısa makale ve derleme türlerindeki yayın listeleri kullanılmıştır. Akademik personelin mevcut içten beslenme durumları ve çalışmalarda yapmış olduğu işbirlikleri detaylı olarak sınıflandırılmıştır. Sınıflandırmalar yapılırken literatür ile birlikte çalışma kapsamında yapılan pilot uygulamadan elde edilen sonuçlar dikkate alınmıştır.

Araştırma, akademik içten beslenmenin ulusal ve uluslararası düzeydeki işbirliklerini nasıl etkilediği sorusuna yanıt ararken, farklı içten beslenme gruplarının işbirliği dinamiklerinin ortaya konması da amaçlanmıştır. Akademik içten beslenmenin aynı üniversite ve aynı bölüm içi çalışmalardan uluslararası işbirliklerine kadar geniş bir yelpazede işbirliklerine etkisi ele alınmıştır. İşbirlikleri hem bireysel olarak hem de alan bazında akademisyenlerin akademik içten beslenme profiline göre incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar her iki üniversitenin işbirliklerinin akademik personelin içten beslenme profilinden etkilendiğini ortaya koymuştur. Ancak bu etkinin iki üniversitede farklı şekillerde ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Akademik içten beslenme ve işbirlikleri mühendislik, doğa bilimleri, sosyal ve beşeri bilimler gibi farklı alanlara göre değişim göstermektedir. Yurt dışı işbirliği açısından, akademik personelin içten beslenme profilleri farklılık göstermesine rağmen, gerçekleştirilen işbirliklerinde genel olarak büyük bir farklılığa neden olmadığı söylenebilir. Çalışma çıktıları ile akademik içten beslenmenin veya etkilerinin azaltılması/yok edilmesi üzerine öneriler getirilmektedir. Bu araştırmanın akademik üretkenlik ve yenilikçiliği teşvik eden stratejilerin geliştirilmesi açısından önemli katkılar sağlayacağına inanılmaktadır.

Anahtar Sözcükler

Akademik içten beslenme, akademik işbirliği, akademik hareketlilik, TED Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi.

ABSTRACT

TEKİN, Haydar. *The Effect of Academic Inbreeding on Collaborations*, Master Thesis, Ankara, 2025.

This study aims to investigate the impact of academic inbreeding on collaborations across different fields. Using data from Hacettepe University and TED University, the research focuses on the relationship between academic inbreeding groups and collaboration groups, as identified in the literature. To examine this relationship, the study utilized the current academic staff lists of both universities and the publication lists of full articles, short articles, and reviews published by these staff members between 2018 and 2022. The academic inbreeding statuses of the staff and their collaborative efforts were classified in detail. The classifications were informed by both the existing literature and findings from a pilot study conducted as part of this research.

The study seeks to answer how academic inbreeding affects collaborations at national and international levels while also uncovering the dynamics of collaboration within different inbreeding groups. The impact of academic inbreeding is examined across a wide spectrum of collaborations, from those within the same university and department to international partnerships. Collaborations are analyzed both at an individual level and across academic disciplines, considering the inbreeding profiles of researchers. The findings reveal that the collaboration patterns of both universities are influenced by the inbreeding profiles of their academic staff, though the nature of this influence differs between the two institutions. The effects of academic inbreeding and collaborations vary across fields such as engineering, natural sciences, social sciences, and humanities. In terms of international collaborations, while differences in academic inbreeding profiles among staff exist, these differences do not lead to significant variations in the collaborations themselves. The study offers recommendations for mitigating or eliminating academic inbreeding and its effects. It is believed that the findings will contribute significantly to the development of strategies that promote academic productivity and innovation.

Keywords

Academic inbreeding, academic collaboration, academic mobility, TED University, Hacettepe University.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
1.BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. KONUNUN ÖNEMİ	1
1.2. ARAŞTIRMA PROBLEMİ VE AMACI	5
1.3. ARAŞTIRMA SORULARI	6
1.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	6
1.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	7
1.6. ARAŞTIRMA DÜZENİ	8
2.BÖLÜM: LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ	9
2.1. AKADEMİK İÇTEN BESLENME	9
2.2. AKADEMİK İŞ BİRLİKLERİ	13
2.3. AKADEMİK İÇTEN BESLENME VE İŞ BİRLİĞİ	18
2.4. TÜRKİYE'DE AKADEMİK İÇTEN BESLENME ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR	20
3.BÖLÜM: YÖNTEM	23
3.1. ÇALIŞMA KAPSAMINA ALINAN ÜNİVERSİTELERE KARAR VERİLMESİ	23
3.2. AKADEMİK İÇTEN BESLENME, İŞ BİRLİĞİ VE ALAN GRUPLAMALARI	24
3.2.1. Akademik İçten Beslenme Grupları	24
3.2.2. Akademik İş birliği Grupları	26
3.2.3. Alan Grupları	26

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE DÜZENLENMESİ	27
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	30
4. BÖLÜM: BULGULAR	32
4.1. TEMEL BULGULAR	32
4.2. AKADEMİK İÇTEN BESLENME VE İŞ BİRLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	37
4.2.1. Hacettepe Üniversitesi.....	37
4.2.2. TED Üniversitesi.....	39
4.2.3. Ortak Sonuçlar	41
4.3. ALANLARA GÖRE AKADEMİK İÇTEN BESLENME İLE İŞ BİRLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	42
4.3.1. Mühendislik ve Teknoloji Alanı	42
4.3.1.1. Hacettepe Üniversitesi.....	42
4.3.1.2. TED Üniversitesi.....	44
4.3.1.3. Ortak Sonuçlar	47
4.3.2. Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı	48
4.3.2.1. Hacettepe Üniversitesi.....	48
4.3.2.2. TED Üniversitesi.....	50
4.3.2.3. Ortak Sonuçlar	52
4.3.3. Doğa Bilimleri Alanı	53
4.3.3.1. Hacettepe Üniversitesi.....	53
4.3.3.2. TED Üniversitesi.....	55
4.3.3.3. Ortak Sonuçlar	57
4.3.4. Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı	57
4.4. ÜNİVERSİTE VE BÖLÜM İÇİ İŞ BİRLİĞİYLE YAPILAN ÇALIŞMALARDA İÇTEN BESLENME	61
4.4.1. Hacettepe Üniversitesi.....	61
4.4.2. TED Üniversitesi.....	62
4.5. ÜNİVERSİTE İÇİ VE BÖLÜM DIŞI İŞ BİRLİĞİYLE YAPILAN ÇALIŞMALARDA İÇTEN BESLENME	64
4.5.1. Hacettepe Üniversitesi.....	64
4.5.2. TED Üniversitesi.....	66
4.6. YURT DIŞI İŞBİRLİKLİ ÇALIŞMALARDA İÇTEN BESLENME	67
4.6.1. Hacettepe Üniversitesi.....	68

4.6.2. TED Üniversitesi.....	70
4.6.3. Yurt Dışı İş Birlikli Çalışmalar için Ortak Sonuçlar.....	73
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	74
KAYNAKÇA	78
EK 1. ALANLAR VE KAPSADIKLARI BÖLÜMLER	85
EK 2. ORJİNALLİK RAPORU	89
EK 3. ETİK KURUL MUAFİYET FORMU	91

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Üniversitelerin Akademik Yükselme ve Atama Belgelerinde İçten Beslenme ile ilgili Maddeler (Eylül-Ekim 2023).....	3
Tablo 2. Akademik İçten Beslenme Grupları.....	25
Tablo 3. Akademik İşbirliği Grupları.....	26
Tablo 4. Unvana göre Hacettepe Üniversitesi Akademik İçten Beslenme Grupları	37
Tablo 5. Unvana göre TED Üniversitesi Akademik İçten Beslenme Grupları ..	40
Tablo 6. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları.....	43
Tablo 7. Unvana Göre TED Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları.....	45
Tablo 8. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları.....	48
Tablo 9. Unvana Göre TED Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları.....	51
Tablo 10. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları	53
Tablo 11. Unvana Göre TED Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları.....	55
Tablo 12. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları.....	58

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. OpenAlex'te Dizinlenen Akademik İçten Beslenme Konulu Çalışmaların Başlıklarında Geçen Kelimelerin/Kelime Öbeklerinin Haritası	11
Şekil 2. Veri Toplama ve Düzenleme Süreci	28
Şekil 3. Hacettepe Üniversitesi Akademik Personelinin İçten Beslenme Gruplarına Göre Dağılımı	33
Şekil 4. TED Üniversitesi Akademik Personelinin İçten Beslenme Gruplarına Göre Dağılımı	33
Şekil 5. Hacettepe Üniversitesi Adresli Çalışmaların Yazar Sayılarına Göre Dağılımı	35
Şekil 6. TED Üniversitesi Adresli Çalışmaların Yazar Sayılarına Göre Dağılımı	35
Şekil 7. Hacettepe Üniversitesi Çalışmalarının İşbirliği Gruplarına Göre Dağılımı	36
Şekil 8. TED Üniversitesi Çalışmalarının İşbirliği Gruplarına Göre Dağılımı	36
Şekil 9. Hacettepe Üniversitesinde Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi.....	38
Şekil 10. TED Üniversitesinde Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi...	41
Şekil 11. Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi.....	44
Şekil 12. TED Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi	46
Şekil 13. Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi.....	49
Şekil 14. TED Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Akademik İçten Beslenme ile İşbirliği Arasındaki İlişki	52
Şekil 15. Hacettepe Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi	54
Şekil 16. TED Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi	56
Şekil 17. Hacettepe Üniversitesi Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi.....	59
Şekil 18. Hacettepe Üniversitesi Bölüm İçi İşbirliği Olan Çalışmalar	62
Şekil 19. TED Üniversitesi Bölüm İçi İşbirliği Olan Çalışmalar	63

Şekil 20. Hacettepe Üniversitesi Üniversite İçi Bölüm Dışı İşbirliği Olan Çalışmalar	65
Şekil 21. TED Üniversitesi Üniversite İçi Bölüm Dışı İş Birliği Olan Çalışmalar	66
Şekil 22. Çalışmalarda Yapılan Yurt Dışı İşbirliklerinin Yapıldığı Ülkeler ve Etkileşimleri	68
Şekil 23. Hacettepe Üniversitesi Yurt Dışı İş Birlikli Çalışmalarında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi.....	69
Şekil 24. Hacettepe Üniversitesinin Yurt dışı İş Birlikli Çalışmalarında İşbirliği Yaptığı Ülkeler	70
Şekil 25. TED Üniversitesi Yurt Dışı İş Birlikli Çalışmalarında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi	71
Şekil 26. TED Üniversitesinin Yurt Dışı İş Birlikli Çalışmalarda İşbirliği Yaptığı Ülkeler	72

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Tezin giriş bölümünde akademik içten beslenmenin önemi, araştırmanın problemi ve amacı, çalışmada temel alınan araştırma sorusu, hipotez ve alt hipotezler, çalışmanın kapsamı, araştırmanın yöntemi ve araştırma düzeni hakkında bilgi verilmektedir. Tez kapsamında yer alan bölümlerin tanıtılmasıyla giriş bölümü sonlandırılmaktadır.

1.1. KONUNUN ÖNEMİ

İçten beslenmenin temel alındığı İngilizce sözcük “inbreeding”tir. Biyoloji temelli bu sözcük, tür olarak birbirine yakın canlıların üremesi anlamını taşımaktadır (Britannica, 2023). Sözcüğün tanımından hareketle akademik içten beslenme (academic inbreeding) ise bir üniversitenin çalıştıracağı akademik personeli kendisinin yetiştirmesi olarak tanımlanabilir. Akademik içten beslenme kavramına konu olan akademik personelin tanımı ile ilgili literatürü aşağıdaki gibi gruplamak mümkündür:

- Doktora derecesinin çalışılan kurumdan alınmış olması kabulü üzerine yapılan çalışmalar (Albarrán, Carrasco ve Ruiz Castillo, 2014; Horta, 2012).
- Alınan en yüksek akademik derecenin çalışılan üniversiteden alınmış olduğu kabulü üzerine yapılan çalışmalar (Shen, Xu ve Zhang, 2015; McGee, 1960).
- Lisans eğitiminin çalışılan üniversitede tamamlanmış olduğu kabulü üzerine yapılan çalışmalar (Smyth ve Mishra, 2013; Eisenberg ve Wells, 2000).
- Eğitim derecesinin bir veya daha fazlasının çalışılan üniversiteden alınmış olması kabulü üzerine yapılan çalışmalar (Morichika ve Shibayama, 2015; Eells ve Cleveland, 1935; Sologub ve Coupé, 2015).

Bir akademik personelin “içten beslenme” olarak adlandırılması için yapılan tanımlar açısından farklı yaklaşımların olduğu anlaşılmaktadır.

Akademik içten beslenme ile ilgili ilk çalışmalarda nedenleri arasında üniversitelerin karşılaştığı finansal problemlerin önemli bir yer tuttuğu belirtilmektedir (McGee, 1960). Üniversitelerin karşılaştığı finansal zorluklara ek olarak, üniversitenin bulunduğu şehir veya bölgenin, akademik personelin o üniversitede çalışma isteği üzerinde etkili olduğu da vurgulanmıştır. OECD'nin yayınlamış olduğu bir raporda (2007) birçok yükseköğretim kurumu açısından akademik içten beslenmenin büyük bir problem olduğundan bahsedilmektedir. Akademik içten beslenmenin öncelikle kurumsal gelişme açısından problem yaratacağı ve gelişmelere adaptasyon açısından olumsuz etkilerinin olacağına inanılmaktadır.

Türkiye'de akademik içten beslenme ile ilgili Web of Science'te yer alan çalışmalara bakıldığında 2010 yılı itibarıyla çalışma sayısının yükselişi dikkat çekmekte ve konunun daha fazla önem kazanmaya başladığı anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmalar kavramsal ya da akademik personelin görüşlerine ve içten beslenmenin akademik üretkenliğe etkisine odaklanmıştır. Bu bağlamda akademik içten beslenmenin daha düşük araştırma çıktısı ve daha az atıf alınmasına neden olabileceği sonucu dikkat çekicidir (Kara ve Çiftçi, 2022). Akademik içten beslenme farklı bakış açılarının ve yenilikçi fikirlerin oluşmasını ve gelişmesini engelleyebilir, potansiyel olarak bilimsel yaratıcılığı ve bilgi paylaşımını olumsuz etkileyebilir (Balyer ve Bakay, 2022).

Akademik içten beslenme ile ilgili yapılan çalışmalar artarken Türkiye'de üniversitelerin bu konuda almış olduğu önleyici kararların bilinmesi de önemlidir. Bu bağlamda 24 Eylül – 8 Ekim 2023 tarihleri arasında YÖK'ün "Atanma Kriterleri" sayfasından¹ faydalanılarak Türkiye'de mevcut 208 üniversitenin atama ve akademik yükselme dokümanları incelenmiştir. Yapılan incelemede beşi devlet, ikisi vakıf üniversitesi olmak üzere sadece yedi üniversitenin akademik içten beslenmeyi önlemeye yönelik tedbir aldığı sonucuna ulaşılmıştır (bkz. Tablo 1). Üniversitelerin çok büyük bir bölümünün akademik içten beslenmeyi sınırlandıracak veya durduracak hiçbir önlem almadığı anlaşılmaktadır. Önlem alan üniversitelerin, Farabi gibi ulusal veya Erasmus+ Personel Değişimi gibi uluslararası çeşitli programlar kapsamında en az 3-12 ay arasında yurt dışında bulunulmasını istediği ve bu şekilde akademik içten beslenmeyi azaltmayı

¹ Bkz. <https://www.yok.gov.tr/akademik/atanma-kriterleri>

hedeflediği görülmektedir. Önlem alan üniversitelere örnek olarak, Dokuz Eylül Üniversitesi'nin atama ve akademik yükselme dokümanında lisans eğitimi sonrasında en az 3 ay süre ile yurt dışında bulunmanın gerektiği belirtilmiştir (Dokuz Eylül Üniversitesi, 2020).

Tablo 1. Üniversitelerin Akademik Yükselme ve Atama Belgelerinde İçten Beslenme ile ilgili Maddeler (Eylül-Ekim 2023)

Üniversite	Madde
Abdullah Gül Üniversitesi	"Abdullah Gül Üniversitesi, akademik yükseltilme ve atanmalarda yurt dışı deneyim ve birikimi önemser."
Akdeniz Üniversitesi	"Öğretim üyesi kadrosuna başvuran adaylarda lisans eğitimi sonrasında başvurduğu alan ile ilgili en az 89 gün yurt dışı gözlem ve araştırma deneyimine sahip olma şartı aranır. Kongre, sempozyum vb. bilimsel etkinlik faaliyetlerine katılım bu kapsam dışındadır."
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	"Doçentlik sonrası başvuru alanında olmak şartıyla Yükseköğretim Kurumu veya bir enstitü tarafından verilen kabule bağlı olarak kesintisiz en az 6 ay yurt dışında eğitim ve araştırma çalışmalarında/sanatsal faaliyetlerde bulunmuş olmak."
Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi	"Yurt dışındaki bir üniversitede kurum izni/görevlendirmesiyle ders vermek (yaz öğretimi dahil)."
Galatasaray Üniversitesi	"Doktora eğitimini yurt içindeki bir yükseköğretim kurumunda 31.12.2023 tarihinden sonra tamamlayanlar için, lisansüstü eğitimi sırasında ya da doktor unvanı alındıktan sonrada yurt dışı yükseköğretim kurumlarında toplamda en az 9 aylık bir süre bilimsel araştırma ve incelemelerde bulunmuş olmak."
İstanbul Teknik Üniversitesi	"İstanbul Teknik Üniversitesi, akademik yükseltme ve atamalarda yurt dışı deneyim ve birikimi önemser. Bu kapsamda adayın İTÜ'deki ilk atama başvurusunda aranacak olan koşul, adayın doktora sırasında ya da doktora sonrasında en az bir yıllık süreyi yurt dışı eğitim/araştırma kurum ve kuruluşlarında geçirmiş olmasıdır."
TED Üniversitesi	"Doktorasını TED Üniversitesi'nde tamamlayan personelin akademik kadroya geçebilmesinin esasları "içten yetiştirme" (inbreeding) uygulamasından mümkün olduğunca kaçınılması üzerine kurulacaktır."

Bazı üniversiteler ise önlem almış gibi gözükse de aslında akademik içten beslenme personelin istihdamı konusunda engel çıkarmadıkları anlaşılmaktadır. Bu bağlamda akademik personelin yükselme sürecinde iki farklı yöntem öne çıkmaktadır. İlk yöntem akademisyenin aynı üniversitede kalarak gerekli puanı toplaması iken, ikinci yöntem yurt dışına gidildiğinde toplanması gereken puanın

azalması şeklindedir. Ege Üniversitesinde yurt dışı deneyim bulunmadığında istenen puandan daha fazlasını sağlayarak ilgili kadroya başvurmak olanaklıdır (Yükseköğretim Kurulu, 2023). Benzer şekilde, Hacettepe Üniversitesinin atama ve akademik yükselme kriterlerine göre yurt dışında en az dört ay akademik faaliyette bulunulması durumunda gerekli olan puanın yarısı yükselme için yeterli olmakta, gerekli puan yurt dışına gitmeden de sağlanabilmektedir (Hacettepe Üniversitesi, 2023). Dolayısıyla, yurt dışında akademik faaliyette bulunmamış olmak atama ve/veya yükselme için bir engel teşkil etmemektedir. ODTÜ’de ilk kez öğretim üyesi olarak görev alacak adayların ya yurt dışında tanınmış bir üniversitede doktora yapmış olması ya da doktora sonrasında yurt dışında akademik deneyim veya uluslararası tanınırlık kanıtı sunması gerekmektedir (METU, 2023). 208 üniversite içinde sadece TED Üniversitesinin atama ve akademik yükselme dokümanında “inbreeding” ifadesi geçmekte ve bölümlerin akademik içten beslenmeyi engellemek için önlem alması istenmektedir (TEDU, 2019). Ancak bu konuda dokümana yansımış somut bir yaptırımın söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır.

Akademik çalışmaların işbirliği içinde yapılması, bilgi paylaşımı, yenilikçilik ve bilimsel üretkenlik açısından önem arz etmektedir. Bu işbirliği, farklı biçimlerde ve düzeylerde gerçekleşebilmektedir. Lewis vd. (2012), akademik işbirliğini “sosyal ve ifade edici” özelliklere sahip olan ile “somut ve ölçülebilir” hedefler taşıyan iki farklı gruba ayırmıştır. Sosyal işbirlikleri, bireyler ve kurumlar arasında iletişimi ve ortak anlayışı güçlendirirken, ölçülebilir işbirlikleri ise belirli sonuçlar elde etmeye yönelik daha yapılandırılmış bir yaklaşım sunmaktadır. İşbirliğinin, iş yükünün paylaşılması, motivasyonun artırılması ve akademik yalnızlığın azaltılması gibi bireysel düzeyde önemli faydalarının olduğuna değinilmektedir (Fox ve Faver, 1984). Bunun yanı sıra, işbirliği süreçlerinin zaman ve kaynak yönetiminde sağlayabileceği verimlilik artışına da dikkat çekilmiştir. Örneğin, bir çalışmada (Connors-Tadros, 2019), erken çocukluk eğitimi bağlamında işbirliğinin sınırlı kaynakların etkin kullanımı ve kaynaklara erişimin artırılmasında oldukça etkili bir araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma enstitüleri, üniversiteler ve sanayi arasındaki hibrit işbirliği ağları, çeşitlilik ve bilgi paylaşımı açısından önemli fırsatlar sunmaktadır (Chen, Zhang, Zhu ve Mu, 2020). Bu tür işbirlikleri, yenilikçi çözümlerin geliştirilmesi ve bilgi transferinin hızlandırılmasında kritik bir rol

oyunmaktadır. Buradan, akademik işbirliğinin yalnızca bireysel değil, organizasyonel düzeyde de önemli katkılar sağlayacağı çıkarılabilir.

1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ VE AMACI

Akademik içten beslenme üzerine gerek uluslararası gerekse de ulusal literatürde yapılan çalışma sayısı azdır. Konu üzerindeki çalışmaların özellikle son yıllarda yoğunlaşmaya başladığı dikkat çekmektedir. Akademik kurumların insan kaynağı oluşturma süreçlerinde, kendi bünyelerinde yetiştirdikleri personelin hem akademik üretkenlik hem de işbirliği dinamikleri üzerinde etkileri bulunmaktadır. Ancak Türkiye özelinde yapılan çalışmalarda genellikle tüm üniversitelerin ya da bir üniversitenin belirli bir bölümüne odaklanıldığı görülmektedir. Akademik içten beslenmenin en potansiyel etki yaratabileceği alanlardan biri yapılan akademik işbirlikleridir. Akademik içten beslenme ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak yayınlardaki atıf sayıları, yayın yapılan dergilerin etki faktörleri veya akademisyen görüşleri üstüne odaklanmıştır. Bu tez çalışmasını akademik içten beslenme konusu hakkında şimdiye kadar yapılmış çalışmalardan en farklı kılan unsur çalışmanın odaklandığı temel noktanın araştırmacıların akademik içten beslenme profilinin yaptıkları işbirliklerinin türüne olan etkisini incelemesidir. Öte yandan akademik içten beslenmenin Türkiye özelinde veriye dayalı olarak incelendiği az sayıda çalışmada belli bölüm ya da alanlara odaklanıldığı görülmektedir. Bu çalışma kapsamında incelenen üniversitelerin tüm bölümleri/alanları değerlendirmeye alınmaktadır. Böylece akademik içten beslenmenin işbirliğine etkisini kurumsal düzeyde ve alanlar özelinde daha derinden incelemek mümkün olacaktır.

Çalışma ile akademik içten beslenmenin neden olduğu sınırlamalar ve fırsatların üniversitede bulunan tüm bölümler/alanlar açısından işbirliğini nasıl etkilediğinin anlaşılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel probleminden hareketle oluşturulan araştırma sorusu, “Akademik içten beslenmenin bilimsel işbirliklerine etkisi nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. İncelenen üniversiteler içindeki akademik personelin akademik içten beslenme profilleri ve yaptıkları çalışmaların işbirlikleri açısından etkileşimlerinin ortaya konması yoluyla mevcut durum anlaşılmasına çalışılmıştır. Çalışma bulguları, akademik içten beslenmenin ulusal ve uluslararası düzeydeki işbirliklerini nasıl şekillendirdiğini göstererek, bu

süreçlerin iyileştirilmesine yönelik stratejiler geliştirilmesi için veri sunması açısından önem arz etmektedir. Bu anlamda çalışma hem literatüre hem de politika yapıcılarının karar süreçlerine katkı sağlama potansiyeli taşımaktadır.

1.3. ARAŞTIRMA SORULARI

Çalışma ile cevabı aranan ana araştırma sorusu (S1) “Akademik içten beslenmenin bilimsel işbirliklerine etkisi nasıldır?” şeklindedir. Çalışmanın alt araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- (S1.1) Akademik içten beslenmenin işbirliğine etkisinde alanlara göre farklılık var mıdır?
- (S1.2) Tıp ve Sağlık Bilimleri alanında akademik içten beslenme ile işbirliği arasındaki ilişki diğer alanlardan farklı mıdır?
- (S1.3) Üniversite içinde yapılan işbirliklerinde, akademik içten beslenme daha fazla mıdır?
- (S1.4) Yurt dışı işbirlikli çalışmalar ağırlıklı olarak içten beslenme olmayan akademik personel tarafından mı yapılmaktadır?

1.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Akademik içten beslenme konusundaki çalışmalar yoğunlaşmaya başlarken Türkiye özelinde yapılan çalışmaların kapsamı da dikkate alınarak tüm alanlar üzerinden inceleme yapma gereği ortaya çıkmıştır. Araştırmada Hacettepe ve TED üniversiteleri verileri üzerinden değerlendirme yapılmış, ele alınan iki üniversitenin tüm bölümleri incelemeye dâhil edilmiştir. Çalışma kapsamında akademik içten beslenme ve işbirliği eğilimleri ile akademik içten beslenmenin akademik işbirliğini etkileme durumu anlaşılmaya çalışılmıştır. İki üniversiteye ilişkin veriler (akademisyen ve yayın listeleri) üniversitelerin AVESİS sayfalarından² Instant Data Scraper Chrome uzantısı³ kullanılarak elde edilmiştir. TED Üniversitesi daha küçük bir üniversite olduğu için veri toplamaya TED

² TED Üniversitesi AVESİS sayfası (Akademik Veri Yönetim Sistemi) için bkz. <https://avesis.tedu.edu.tr/> - Hacettepe Üniversitesi AVESİS sayfası (Akademik Veri Yönetim Sistemi) için bkz. <https://avesis.hacettepe.edu.tr/>

³ Instant Data Scraper Chrome uzantısı için bkz. <https://chromewebstore.google.com/detail/instant-data-scraper/ofaokhiedipichpaobibbnahnkdoiiah>

üniversitesi ile başlanmıştır. TED üniversitesi verileri toplandıktan sonra uygulama ile oluşturulan içten beslenme ve işbirliği gruplarının gözden geçirilerek yeniden düzenlenmiş, ayrıca veri toplama zamanı dikkate alınarak çalışma kapsamında yer verilebilecek üniversite sayısı iki olarak belirlenmiştir.

Toplanan verilerin kapsamı özetle şöyledir:

- Zaman aralığı: 2018-2022 yılları.
- Üniversiteler: Hacettepe ve TED Üniversitesi.
- Veri kaynağı ve yayın türü: Kurum AVESİS sayfasında yer alan tam makale, kısa makale ve derleme türü yayınlar.
- Unvan: Veri toplama zamanındaki mevcut unvanı Dr., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademik personel.

Çalışmada, verinin toplandığı zaman diliminde, Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesinde Dr., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademik personelin 2018-2022 yılları arasında yapmış olduğu ve AVESİS sayfalarında yer alan makale, kısa makale ve derleme türü yayınları incelenmiştir. Hacettepe Üniversitesi yayın listesinde 5979, TED Üniversitesi yayın listesinde ise 323 yayın yer almıştır. AVESİS üzerinden erişilen Dr., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanlı akademik personel sayısı ise Hacettepe Üniversitesi için 1272, TED Üniversitesi için ise 99 olmuştur. Akademik içten beslenme durumuna akademisyen listeleri üzerinden, işbirlikleri ile ilgili durumlara ise yayın listeleri üzerinden karar verilmiştir. TED Üniversitesi adresli çalışmaların %25'i Dr. Öğr. Üyesi, %37'si Doç. Dr. ve %37'si Prof. Dr. unvanlı akademik personel tarafından yapılmıştır. Hacettepe Üniversitesi adresli çalışmaların önemli bir kısmı (%62) Prof. Dr. unvanındaki akademisyenler tarafından yapılmış olup, Doç. Dr. unvanındaki akademisyenlerin yayın payları %29, Dr. Öğr. Üyelerinin %7 ve Dr. unvanındakilerin ise %1'dir. Araştırmada verilerine erişilemeyen çalışmalar ve akademik personel liste dışında bırakılmıştır.

1.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesi öğretim üyelerinin akademik içten beslenme ve çalışmalarda yapmış oldukları işbirliklerine ilişkin veriler toplanmıştır. Verilerin analiz edilmesi ile iki

üniversitedeki mevcut durum ortaya konmuştur. Bu açıdan çalışmanın yöntemi çoklu vaka çalışmasıdır (Robert K. Yin, 2018). Çalışmanın araştırma sorularına yanıt bulmak için sıklık dağılımları ve Sankey diyagramları kullanılmıştır. Sıklık dağılımları JASP istatistiksel analiz yazılımı (<https://jasp-stats.org/>) ile Sankey diyagramları ise Flourish görselleştirme yazılımı (<https://flourish.studio/>) ile oluşturulmuştur. Yurt dışı işbirlikli çalışmaların hangi ülkelerle yapıldığını göstermek üzere VOSViewer bibliyometrik görselleştirme yazılımı (<https://www.vosviewer.com/>) kullanılarak çalışmalardaki adres ülke ağı oluşturulmuştur.

1.6. ARAŞTIRMA DÜZENİ

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. “Giriş” kısmı ilk bölümdür. Bu kısımda araştırma konusunun önemi, kapsamı, araştırma problemi ve amacı, ana araştırma sorusu ve alt araştırma soruları, araştırma sorularına cevap verilmesi için kullanılan yöntem ve araçlar ile araştırma düzeninden bahsedilmektedir.

“Literatür Değerlendirmesi” başlıklı ikinci bölümde, içten beslenmenin tanımı ve tarihsel gelişimi, araştırma işbirliklerinin türleri ve kazanımları, içten beslenme konusunda yapılan akademik çalışmalar ışığında ele alınmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde çalışmanın yöntemi hakkında bilgi verilmektedir. Bu kısımda araştırma sorularına yanıt bulunması için kullanılan verilerin toplanması, düzenlenmesi ve analize hazır hale getirilme süreçleri ayrıntılı olarak anlatılmakta ve analiz için kullanılan yöntem ve araçlardan bahsedilmektedir.

Araştırma sorularına yanıt bulunan bölüm olan “Bulgular” kısmında çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar detaylı olarak ele alınmıştır. Sonuçlar Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesi için ayrı ayrı incelenmiştir.

“Sonuç ve Öneriler” kısmında ise elde edilen bulguların genel değerlendirilmesi yapılarak, akademik içten beslenme ve akademik işbirlikleri konusunda yapılabilecek iyileştirmeler ve gelecek çalışmalar hakkında öneri verilmektedir.

2. BÖLÜM

LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

Bu bölümde akademik içten beslenme ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelenerek bu çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir. Bunun yanı sıra akademik işbirliği ve akademik içten beslenmenin işbirliklerine etkisinin incelendiği çalışmalar da yine bu kısımda yer almaktadır.

2.1. AKADEMİK İÇTEN BESLENME

Üniversiteler kendi personelini yetiştirme pratiğine geçmişte olduğu gibi günümüzde de insan kaynağı ihtiyaçlarını karşılama nedeniyle başvurmaktadır. Akademik içten beslenme kavramı Türkçe literatürde akademik kendileşme, entellektüel akraba evliliği, akademik akrabalık gibi farklı isimlerle yer almıştır. Akademik içten beslenmenin bilimsel üretkenlik ve araştırma çıktıları üzerindeki etkisi psikoloji, ekonomi, sosyoloji ve tıp gibi çeşitli alanlarda ilgi konusu olmuştur (Horta vd., 2010; Horta, 2012; Horta ve Yudkevich, 2016; Bäker, 2015; Horta vd, 2021; Tavares vd., 2021; Seeber ve Mampaey, 2021; Balandya vd., 2021; Sarrico ve Pinheiro, 2015). Akademik içten beslenme nedenleri arasında bir üniversitenin önceden bildiği ve kendini kanıtlamış, kısa sürede akademik takımın bir parçası olabilecek bir adayı seçme isteği önemli bir yer tutmaktadır (Godechot ve Louvet, 2010). Akademik içten beslenme İspanya, Portekiz, Fransa gibi Avrupa ülkelerinin yanında Asya ülkelerinde oldukça yaygın olduğu tespit edilmiş (Cruz-Castro ve Sanz-Menendez, 2010); Çin, Japonya ve Kore’de akademik içten beslenme oranları İngiltere ve Amerika’dan daha yüksek gerçekleşmiştir.

Literatür incelendiğinde akademik içten beslenme ile ilgili çalışmaların 1908 yılına kadar gittiği fark edilmiştir. Akademik içten beslenme konusunda 1908 yılında Harvard Üniversitesi rektörü olan Charles W. Eliot’un “Üniversite Yönetimi” isimli kitabı dikkat çekicidir. Eliot, kitabında akademik içten beslenmenin oluşum nedenlerini anladığını ancak araştırma kurumları açısından tehlikeli etkilerinin olabileceğini belirtmiştir (Eliot, 1908; aktaran Gorelova ve Yudkevich, 2015). Bu etkiler araştırma ortamında meydana gelecek durağanlık ve yeniliklerin oluşmasında yaşanacak problemler olarak ifade edilmiştir. Akademik içten

beslenmenin akademik ortama olumsuz etkilerinin yüz yıldan fazla bir zaman önce dillendirilmiş olması önemlidir. Kavramın ortaya çıkmasıyla birlikte olumsuz görüşleri üstüne çekmesi dikkat çekmektedir. Akademik içten beslenmenin geçmişten günümüze gelen ve problem olarak görülen özelliklerinden belki de en öne çıkan tarafı araştırma ortamında veya kurumsal işleyişte soruna neden olabilmesidir.

Akademik içten beslenme, Caplow ve McGee (1958) ile Berelson (1960) tarafından, bir akademisyenin doktora eğitimini tamamladığı kurumda çalışmaya devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Bu kavram, her iki çalışmada da kurumsal hareketsizlik olarak ele alınmakla birlikte, gerekçelendirme açısından farklı yaklaşımlar sergilenmiştir. Personel istihdamı tarafından bakıldığında öncelikle bir insan kaynakları yönetimi stratejisi olarak düşünülebilir. Akademik içten beslenme herhangi bir insan kaynakları yönetimi stratejisiyle benzer bir şekilde tüm organizasyonu etkilemektedir (Pfeffer ve Salancik, 1978). Caplow ve McGee, akademik içten beslenmenin, akademisyenlerin diğer kurumlarla işbirliği yapma ve bu işbirliklerini sürdürme konusunda zorluklar yaşamasına neden olduğunu vurgulamışlardır. Berelson ise, içten beslenmenin, işe alım süreçlerinde şeffaf ve rekabetçi bir yaklaşım benimsenmemesinden kaynaklandığını ifade etmiştir. Bu nedenle, akademik içten beslenme hem işbirliği potansiyelini sınırlayan hem de adil olmayan işe alım süreçlerini teşvik eden bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Akademik içten beslenme, akademisyenlerin kendi üniversiteleri bünyesinde işe alınmasıyla ilişkili bir uygulama olarak kabul edilmektedir. Öncelikle öğretmen-öğrenci, yardımcı doçent-profesör ilişkilerinden kaynaklanan sürekli asimetrik güç ilişkileri doğrultusunda inşa edildiği düşünülmekte, güç ve hiyerarşi kavramlarıyla olan yakınlığı dikkat çekmektedir (Göktürk ve Yıldırım-Taştı, 2020). Berelson'un çalışmasında ifade ettiklerine benzer şekilde, üniversitede çalışan akademisyenler arasında özellikle işe alım kararları üzerinde etkisi olanların genellikle şeffaf ve rekabetçi olmayan süreçler yürüttükleri, bu süreçlerin sonucunda kendi öğrencilerini ya da akranlarını işe aldıkları görülmektedir (Sologoub ve Coupe, 2015).

Akademik içten beslenme uzun vadede akademik üretkenliği ve bilimsel çeşitliliği olumsuz etkileyebilecek bir faktör olarak görülmektedir. Bir başka etkisi olarak ise yeni fikirlerin üretilmesini ve bilimsel bilginin farklı kurumlardan gelen

Akademik içten beslenme, başka üniversitelerde iş bulma oranlarının düşüklüğü, kişisel bağlantılar, üniversitelerin kendi öğrencilerinin daha yetkin olduğuna dair inançları gibi etkenler nedeniyle yaygın olarak karşılaşılan bir uygulamadır (Altback, Yudkevich ve Rumble, 2015). Araştırma verimliliği üzerine odaklanan çalışmalarda, akademik içten beslenme personeli olmayan üniversitelerin akademik içten beslenme personeli olanlara göre daha fazla puan aldığı, bunun sadece yayın sayıları açısından değil, yayınların kalitesi açısından da geçerli olduğu saptanmıştır (Horta vd., 2010; Tavares vd., 2019). Portekiz Üniversitesinin araştırma ortamının geliştirilmesi için yapılan ve 2008 yılında yayınlanan bir çalışmada araştırmalara daha fazla bütçe ayrılmasının yanında başka öneriler de yapılmıştır. Mali kaynakların araştırmacılar için kullanılmasına ek olarak akademik içten beslenmeyi engelleyen teşviklerin oluşturulması önerilmiştir (Horta, 2008). Personel sorununun tüm üniversiteler için bir problem olmasının yanında hepsi için eşit düzeyde önem arz etmediği ve bu nedenle üniversitelerin çözüm planlarında kendi mevcut durumlarını dikkate almaları gerektiği üstünde durulmuştur.

Doktora sürecindeki akademik hareketlilik, akademisyenlerin eğitim süreçlerinin bir kısmını çalıştıkları üniversite dışında araştırma ağı kurmak için geçirmeleri anlamında etkilidir (Kyvik, Karseth, ve Blume, 1999). Doktora sonrası eğitim ise akademik personele bağlantı kurma veya bu bağlantıları devam ettirme noktasında yarar sağlamaktadır (Stephan ve Ma, 2005).

Literatür incelemesinde üniversitelerin akademisyen yetiştirme süreçlerine ve bu akademisyenlerin gerçekleştirdiği araştırmalara odaklanıldığı görülmüştür. Özellikle araştırma süreçleri ve bu süreçlere ilişkin yapılan değerlendirmeler dikkat çekmektedir. Ayrıca, çalışmalar içinde akademisyenlerin görüşleri üzerinden değerlendirmeler de bulunduğu dikkat çekmiştir. Üretilen yayınların değerlendirildiği araştırmaların genellikle h-indeks ve araştırmaların yayınlandığı dergilerin Q değerleri gibi çıktılarına odaklanmış olduğu anlaşılmıştır. Akademik içten beslenme personelin yapmış olduğu yayın sayısı üstüne Rusya'da yapılan bir çalışma, araştırma üretkenliği üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermiştir. Akademik içten beslenme olan ve olmayan personelin yayın yapma

olasılığı veya sayısı açısından önemli ölçüde farklılık göstermediği saptanmıştır (Gorelova ve Lovakov, 2016).

2.2. AKADEMİK İŞBİRLİKLERİ

Akademik işbirlikleri günümüzde bilimsel araştırmaların etkinliğini ve yenilikçiliğini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Ulusal ve uluslararası düzeyde kurulan işbirlikleri araştırma çıktılarının niteliğinde ve etki potansiyelindeki kritik faktörlerdendir. İşbirlikleri yalnızca akademik bilginin paylaşılmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda farklı disiplinler ve coğrafi bölgeler arasında yenilikçi fikirlerin doğmasına olanak tanımaktadır. Ancak işbirliklerinin yalnızca faydalarına odaklanmak, bu aşamada karşılaşılan zorlukların yok sayılması, işbirlikleri açısından problematik sonuçların doğması anlamına gelebilir. Disiplinler arası etkileşimler, kültürel ve metodolojik farklılıklar, kurumsal destek eksiklikleri gibi zorluklarla birlikte gelir ve bu zorlukların aşılması, işbirliklerinin başarısı için oldukça önemli görülmektedir. Japonya özelinde yapılan bir çalışmada akademik kurumların yurt dışından akademisyen istihdam ettikleri ancak organizasyonlarındaki geleneksel (hem ülke kültürü hem de kurumsal kültür açısından) tutumun devam ettiği ortaya konulmuştur. Bu durum dışarıdan gelen akademisyenlerin “uyumsuz” olarak algılanıp dışlanmasına neden olmuştur (Dalglish, 2024). Bu bağlamda, akademik işbirliklerinin etkilerini inceleyen çalışmalar bu süreçlerin daha verimli hale gelmesi için stratejik yaklaşımların ortaya konmasını sağlayabilir.

Ekonomi alanındaki 19 akademik derginin yayınları üstüne yapılan bir çalışmada farklı işbirliği türlerinin ve araştırma konularının atıf sayıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ekonomi alanında yapılan işbirliklerinin atıf sayısını olumlu etkilediği, ancak bu etkinin ulusal işbirliği için daha sınırlı olurken, uluslararası işbirliğinin etkiyi artırdığı gözlemlenmiştir (Polyakov, Polyakov ve Iftekhar, 2017). Araştırma konularının popülerlik düzeyinin de çalışmaların ilgi çekiciliğini artırdığı ve atıf sayısına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmalarda popüler alanlar ilgili dönemin ihtiyaçları dahilinde değişebilmektedir. Özellikle Çevresel Ekonomi, Ekosistem Hizmetleri, Balıkçılık Ekonomisi ve Pazar Dışı Değerleme gibi alanlarda uluslararası işbirliklerinin atıf sayısı üzerinde daha güçlü bir etki yarattığından bahsedilmiştir. Konular ve bilgi alışverişinin diğer birimler ve

kurumlarla işbirliği yapılmaksızın, yalnızca içten beslenme öğretim üyeleri arasında yürütüldüğü durumlarda aynı üniversitedeki öğretim üyeleri arasında gerçekleşen ve yüksek düzeyde olan atıf yoğunluğu gözlemlenmiştir. (Velho ve Kriege, 1984).

Akademik içten beslenme, üniversitelerin dışı açık, yenilikçi ve yaratıcı bir araştırma ortamı geliştirme yeteneğini olumsuz etkileyen bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Horta (2023), bu uygulamanın mevcut bilgi ve sosyal yapıları güçlendirdiğine, ancak yeni bilgi üretimini ve yenilikçi düşüncüyü sınırladığına değinmiştir. Akademik içten beslenmenin özellikle üniversitelerin kurum dışı işbirliği yapma ve küresel akademik ağlara entegre olma kapasitelerini zayıflattığı ve bu durumun akademisyenleri daha az yenilikçi ve risk almaktan uzak kıldığı yapılan saptamalar arasında yer almaktadır. Akademik içten beslenme personelin yaptığı işbirlikleri açısından değerlendirildiğinde, üniversite içinde işbirliği yapma eğiliminde olduğu belirlenmiştir (Horta, 2023). Bu bağlamda akademik içten beslenmenin işbirliği ağlarını daralttığı sonucu dikkat çekmektedir. Newman (2024) tarafından yapılan bir değerlendirmede, disiplinler arası işbirliğinin, özellikle yenilik ve yaratıcılık üzerinde olumlu etkiler yarattığına değinilmiştir. Bu tür işbirlikleri ile tek bir disiplinin çözebileceği problemlerden daha karmaşık, multidisipliner sorunlara etkili çözümler bulunabildiği vurgulanmıştır. Farklı disiplinlerin bir araya gelmesi, metodolojik farklılıklar ve işbirliği yönteminin işlevselleştirilmesi konularında zorlukları da beraberinde getirebilmektedir. Disiplinler arası işbirliğinin başarıya ulaşabilmesi için, bu engellerin aşılması ve yazarlar arasında etkili bir iletişimin kurulması önem taşımaktadır. Diğer yandan, Katz ve Martin (1997) işbirlikleri düzeylerinin ölçülmesi ve maliyet-fayda dengesinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada, yapılan her işbirliğinin somut bir yayına dönüşmediği sonucuna ulaşmışlardır. İşbirliğinin bilgi paylaşımı ve kaynakların etkin kullanımı gibi faydaları bulunurken, zaman, yönetim yükü ve kültürel farklılıkların uyumlaştırılması gibi problem olabilecek noktalar da söz konusudur. Bu bağlamda, işbirliklerinin yalnızca fayda açısından değil, maliyet-fayda dengesi gözetilerek değerlendirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Politika yapımcıların bu dengeyi göz önünde bulundurarak bilim politikalarını şekillendirmeleri, disiplinler arası işbirliklerinin daha verimli ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlayacaktır.

Sanayi-akademi işbirliklerinde kullanılan sosyo-teknik araştırmalarda bazı işbirliği yöntemleri dikkat çekmektedir. Ali, Langen ve Falk (2022), bu tür işbirliklerinin başarılı bir şekilde yürütülmesinde dört farklı araştırma yönteminden bahsetmiştir. Yapılan çalışma için yöntem seçilirken, işbirliğinin doğasına ve yapıldığı kurumun özelliklerine göre seçim yapılmasının önemine değinilmiştir. Alanlar arası işbirliklerinin daha güçlü hale gelebilmesi için uygulanan yöntem nedeniyle araştırmacıların yaşayacağı problemlerin aşılmasının taşıdığı öneme vurgu yapılmıştır. Sonuç olarak, bu işbirliklerinin, karmaşık problemlere yönelik etkili çözümler üretme potansiyeline sahip olmasıyla birlikte, başarılı bir işbirliği için disiplinler arası iletişimin güçlendirilmesi ve işbirliğinin olası maliyetlerinin dikkate alınması önem arz etmektedir. Hem teorik hem de pratik açıdan disiplinler arası işbirliklerinin faydaları, zorlukları ve yöntemleri üzerine yapılan yeni çalışmalarla problemlerin aşılması için güncel ve etkili bir yol haritası oluşturulabilir.

Çeşitli ülkelerde, üniversiteler sanayi ile işbirliği yaparak yenilikçi bilgi değişim mekanizmaları geliştirmektedir. Bu bağlamda, üniversite-sanayi işbirlikleri, bilgi paylaşımını artırmayı amaçlayan önemli örneklerdendir. Waterloo Üniversitesinin özellikle teknoloji odaklı firmalarla kurduğu güçlü işbirlikleri sayesinde, yalnızca akademik faaliyetler değil, aynı zamanda yerel ekonomi üzerinde de önemli bir etki yarattığı belirtilmiştir (Bramwell ve Wolfe, 2008). Üniversitenin araştırma faaliyetleri, girişimcilik ruhu ve öğrencilere sunduğu işbirliği olanakları, yerel firmalarla sinerji yaratmakta ve bölge ekonomisinin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Waterloo Üniversitesinin yerel girişimcilik topluluğu ile güçlü bir bağ kurarak, araştırma ve eğitim faaliyetleri arasında oluşturduğu pozitif etkileşim sayesinde ekonomik gelişime katkıda bulunduğu vurgulanmaktadır. Uluslararası işbirliklerinin sunduğu fırsatlar üzerine yapılan çalışmalar, bu işbirliklerinin araştırma ekipleri arasında bilgi ve beceri paylaşımı, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması ve araştırma sonuçlarının farklı kültür ve popülasyonlara uygulanması gibi avantajlar sağladığını ortaya koymaktadır (Yao, 2021). Üniversitelerin doğası gereği uluslararası camiayla entegre ve evrensel bir yapıya sahip olan bir yapısı vardır. Üniversitelerin bilgi üretimi ve paylaşımı, farklı kültürler ve uluslar arasında işbirliği gerektirir; bu da ulusal sınırların ötesine geçmeyi zorunlu kılar (Marginson, 2020). Bununla birlikte, uluslararası işbirlikleri sırasında karşılaşılan dil engelleri, kültürel farklılıklar ve farklı yasal ya da etik kurallar bu işbirliklerinin etkili bir şekilde yürütülmesini zorlaştırabilir. Birleşik Krallık ve Çin'de gerçekleştirilen saha

çalışmasını anket bazlı araştırmasıyla karşılaştırarak, kültürlerarası araştırmaların yürütülmesinde esneklik ve ekip içi ilişkilerin yönetimi üstüne önemli bir çalışma yapılmıştır. Farklı araştırma anlayışlarının ve metodolojik tercihler arasındaki uyumsuzlukların araştırma sürecine etki ettiği akademisyenlerin görüşleri arasında dikkat çekmektedir. Ayrıca, araştırmacılar arası ilişkilerde güvenin, statü farklılıklarının ve kültürel algıların, veri toplama ve analiz süreçlerinde belirleyici rol oynadığı da akademisyen görüşleri ışığında ortaya çıkmıştır (Easterby-Smith ve Malina 1999). Bu nedenle, bu tür işbirliklerinin daha verimli olabilmesi için, her ülkenin özel koşullarının ve kurallarının göz önüne alınarak, daha kontrollü bir işbirliği süreci oluşturulması gerekmektedir.

Aynı kültüre ve anadile sahip akademik personelin, ortak kültürel normlar ve bilimsel çalışma alışkanlıkları nedeniyle daha kolay etkileşim kurduğu açıktır. Ancak, akademik dünyada eşitlik ve kapsayıcılık düzeylerine ilişkin artan bir ilgi söz konusudur ve bu ilgi akademik çalışmaların odağı haline gelmektedir (Tanjipiyapond vd., 2022; Ryan, 2023). Bu bağlamda, farklı ülkelerde görev yapan transnasyonal akademik personelin işbirliği süreçlerinde önemli roller üstlendiği görülmektedir. Özellikle transnasyonal akademisyenlerin farklı kültürleri bir araya getirerek iletişim sorunlarını azaltabileceği ve işbirliklerine farklı bakış açıları kazandırarak araştırma süreçlerini zenginleştirebileceği vurgulanmaktadır (Gök ve Karaulova, 2024).

Transnasyonal akademik personelin iş hayatında karşılaştığı zorluklar üzerine yapılan çeşitli çalışmalar, bu grubun akademiye entegrasyonunu ve aidiyet hissini anlamaya odaklanmaktadır. ABD'de görev yapan üç yabancı doğumlu akademisyen üzerine gerçekleştirilen bir araştırmada, katılımcıların sınır ötesi bağları, akademik faaliyetleri ve transnasyonal yaşam deneyimleri incelenmiştir (Bookman, 2020). Çalışmada, veriler yazılı anketler ve yarı yapılandırılmış mülakatlar yoluyla toplanmış ve transnasyonal akademisyenlerin geçmiş ve mevcut deneyimlerini öğretim, araştırma ve hizmet alanlarında birer sermaye olarak değerlendirdiği ortaya konmuştur. Ayrıca, bu akademisyenlerin kendilerini aidiyet spektrumunda farklı noktalarda konumlandığı belirlenmiştir. Özellikle kadın akademisyenler ve ten rengi farklı olan kadın akademisyenler gibi dışlanmış grupların akademide karşılaştığı zorluklar da dikkat çekici bir araştırma konusu olmuştur. Yapılan çalışmalar, akademideki ırkçılık, cinsiyetçilik, homofobi

ve sömürgeci yapıların transnasyonal akademisyenler için dışlanma ve düşmanca tutumlara neden olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kadın akademisyenlerin dışlanma ve ayrımcılığa karşı feminist dayanışma ve kolektif hareketlere yönelmesinin, akademik ortamda daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir yapı oluşturulması açısından kritik olduğu vurgulanmaktadır (Duncan, Driskill, Mize, Osei-Kofi ve Shirazi, 2021).

Yurt dışı işbirlikleri üstüne yapılan çalışmalar da dikkat çekicidir. Bu bağlamda Meksikalı akademisyenlerin yurt dışı işbirliklerine dair yapılan bir çalışmada işbirliklerini etkileyen faktörler ve süreçler ele alınmıştır. Meksika ile ABD arasında yürütülen akademik işbirliklerinde özellikle kurumsal destek eksiklikleri nedeniyle zorluklarla karşılaşıldığı ifade edilmiştir. Bireysel akademik işbirliklerinin, güçlü kurumsal destek olmadan etkili olamayacağı vurgulanmış, bürokrasinin azaltılması ve akademisyenlere yönelik ödüllendirme mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiği önerilmiştir (Canché, Zhang ve Bae, 2024). Karşılaşılan faktörler ve süreçlerin başka ülkelerin işbirliklerinde yer almama ihtimalinin olduğu ancak benzerlik taşıyabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, hükümetlerin daha az akademik güce sahip ülkeleri desteklemek adına bu tür araştırma ortaklıklarına fon sağlamayı önceliklendirmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda, diasporik işbirliklerinin yalnızca akademik çıktılarla sınırlı kalmayıp, paylaşılan deneyimlerle daha derin anlam kazandığına dikkat çekilmektedir. Uluslararası işbirliklerine katılımın akademik personele etkilerini inceleyen bir başka çalışma, bu tür işbirliklerinin bilgi üretimi, katılım biçimleri ve akademik teşvikler üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır (Queirós, Carvalho, Manatos ve Diogo, 2024).

Araştırma işbirlikleri, çok disiplinli bir bakış açısıyla toplumsal sorunlara yaklaşılmasını teşvik etmektedir. Ancak yerel ortaklarla bağlantı kurulamadığı takdirde, yapılan uluslararası işbirliklerinin sağladığı faydaların araştırma veya toplumsal yararının azalabileceğine dikkat çekilmektedir. Ayrıca, artan uluslararası yayın yapma baskısının, yerel ihtiyaçları göz ardı ederek, küresel bilgi kaynaklarını yerel gerçekliklerden uzaklaştırma riski taşıdığı da vurgulanmaktadır. Bu bağlamda politika yapıcıların uluslararasılaşmayı, üniversitelerin tüm misyonları için kapsayıcı bir strateji olarak değerlendirmesi gerektiği belirtilmiştir. Uluslararası odaklı akademisyenlerin, yerel ihtiyaçları

küresel bilgi ile birleştirebileceği ve bu süreçte yerel ortaklarla kurulan güçlü bağlantıların faydalarının da aratabileceği ifade edilmiştir.

Yurt dışı işbirlikleri, üniversiteler için bilgi paylaşımı, yenilik ve girişimcilik fırsatları yaratma konusunda büyük potansiyel sunmaktadır. Ancak bu işbirliklerinin başarıya ulaşabilmesi için, dil engelleri, kültürel farklılıklar ve yasal zorluklar gibi olası engellerin aşılması gerekmektedir. Ayrıca, akademik işbirliklerinin kurumsal destek ve fonlama gibi yapısal unsurlar tarafından güçlü bir şekilde desteklenmesi kıymetlidir. Hem yerel hem de küresel düzeydeki işbirliklerinin etkili olabilmesi için, akademik teşvikler, yerel ihtiyaçlara duyarlılık ve disiplinler arası etkileşim gibi unsurlar dikkate alınarak uluslararası işbirlikleri stratejik bir şekilde yönlendirilmelidir.

2.3. AKADEMİK İÇTEN BESLENME VE İŞBİRLİĞİ

Akademik içten beslenme ve işbirlikleri konusunda literatürde çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarla akademik içten beslenme ve işbirliğinin birbirine etkisi üzerine değerlendirme yapılmıştır.

Akademik içten beslenme konusunda yapılan ilk çalışmalar özellikle ABD üzerinde yoğunlaşmıştır. Yapılan ilk çalışmalarda akademik içten beslenme personelin araştırma ve kurumsal gelişim açısından olumsuz etkisinin olduğu belirtilmiş ve içten beslenmenin azaltılması için çalışılması önerisi dikkat çekmiştir (Reeves, Henry, Kelly, Klein ve Russell, 1933; Hollingshead, 1938). Ayrıca akademik içten beslenmeyi arttıran unsurlar arasında eleman alımı konusunda akademik bağlar, arkadaşlık veya aile bağları gibi bağların etkili olduğu konusuna değinilmiştir.

İletişim fakülteleri üzerine 2021 yılında, sosyal bilgiler öğretmenliği bölümü üzerine 2022 yılında yayımlanan iki çalışmada üniversitelerin kuruluş yıllarının akademik içten beslenmeye etkisi ile ilgili çeşitli bulgular elde edilmiştir (Boz ve Gür, 2021; Ünal ve Şeren, 2022). İletişim fakülteleri üzerine yapılan çalışmada Türkiye'deki üniversiteler açılma zamanlarına göre üç grupta toplanmıştır. İlk grup 1996 yılı öncesini, ikinci grup 1996-2005 yılları arasını ve üçüncü grup ise 2006 yılı ve sonrasını kapsamaktadır. Yeni açılan bölümlerin, nispeten daha eski

zamanda açılan bölümlere göre farklı alanlardan mezun personeli istihdam etmeye yöneldikleri belirlenmiştir. Aynı şekilde, sosyal bilimler öğretmenliği bölümü üzerine yapılan bir çalışmada eski üniversitelerin içten beslenme oranlarının yeni üniversitelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum özellikle, kurumların kendi bünyelerinde doktora eğitimi sunmalarıyla ve mezun vermeleri ile ilişkilendirilmiştir. Çekya'daki yükseköğretim kurumlarına odaklanılan bir çalışmada içten beslenme seviyesinin yapılan işbirliğine etkisine dikkat çekilmiştir (Šmídová ve Šanderová, 2023). Hareketlilik programlarının etkisiyle, akademisyenler arasında dış bilgi ve deneyim paylaşımının arttığı, bunun da kurum içindeki araştırma ve eğitim kalitesini yükselttiği belirtilmiştir.

Horta'nın 2011 yılında yapmış olduğu bir çalışmada uluslararası işbirliği ve bilimsel üretim açısından araştırmacı sayısının ve araştırmacı profilinin çeşitliliğinin önemi incelenmiştir. Araştırmacı profilleri arasında aynı birim içinden yetişmiş araştırmacıların ve farklı yerlerden gelen araştırmacıların olduğu beş grup oluşturulmuştur. Grup 1'de aynı birimden araştırmacılar yer almış, Grup 2 içinde aynı birimden araştırmacıların yanı sıra doktora öğrencileri, Grup 3'ün içinde ise aynı birimden araştırmacılara ek doktora öğrencileri ve doktora sonrası araştırmacılar yer almıştır. Grup 4 kurum araştırmacıları ile işbirlikçilerinden ve Grup 5 ise kurum araştırmacıları, işbirlikçileri, doktora öğrencileri ve doktora sonrası araştırmacılardan oluşturulmuştur. Bu grupların yapmış olduğu çalışmalar incelendiğinde, büyük grupların bilgi aktarımı ve uluslararası yayın yapma konusunda daha iyi bir konumda olduğu, küçük grupların ise daha çok ulusal ölçekte çalışmalar yayınladığı saptanmıştır. Çalışma sonucunda akademisyenlerin desteklenmesi açısından araştırma gruplarının içinde yer alan araştırmacı sayısının artırılması ve araştırmacı profilinin çeşitlendirilmesi önerilmiştir (Horta, 2011). Çeşitlenen araştırmacı profilinin farklı işbirliği imkânı ve farklı yaklaşımlarla süreçlerin ilerletilmesini sağladığına dikkat çekilmiştir. São Paulo Üniversitesi ölçeğinde yapılan bir çalışmada akademik işbirliklerinin zaman içinde tüm araştırmacılar açısından geliştiği saptanmıştır. İçten beslenme olmayan akademik personelin kurum içi bazı bilgilere erişme probleminin olduğu ortaya çıkmıştır (Grochocki ve Cabello, 2023). Çalışmada ayrıca, akademik içten beslenme olan personel ve olmayan personel arasındaki bağlantının zaman içinde zayıfladığı, akademik personelin kaynaşması yerine zamanla kendi araştırma gruplarını oluşturmaya eğilimli olduğu, uluslararası araştırma ağlarına

entegrasyon konusunda akademik içten beslenme personelin zorlandığı veya uluslararası işbirliği fırsatlarını kaçırdığından bahsedilmiştir. En ideal araştırma ve işbirliği ortamının akademik içten beslenme olan personel ve olmayan personelin uyum ve işbirliği içinde çalışması ile sağlanacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda akademik personel saf içten beslenme (pure inbreds), hareketliler (mobile inbreds), gri akademisyenler (silver-corded academics), akademisyen olmalarından beri aynı üniversitede çalışmaya devam edenler (adherents) ve son olarak akademik içten beslenme olmayanlar (non-inbreds) şeklinde beş grup içinde toplanmıştır (Horta, 2012).

2.4. TÜRKİYE'DE AKADEMİK İÇTEN BESLENME ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Akademik içten beslenme konusunda Türkiye özelinde gerçekleştirilen çalışmaları kavramsal çalışmalar, akademik içten beslenmenin akademik üretkenliğe etkisinin değerlendirildiği çalışmalar ve akademik personelin akademik içten beslenme konusundaki görüşlerine odaklanan çalışmalar olarak gruplamak mümkündür. Akademik içten beslenmenin bilimsel üretkenliğe zarar verdiğini savunan bir çalışmada konu ile ilgili literatür akademik içten beslenmeye dair olumsuz algılar, oluşan algıların nedenleri ve üniversitelerde içten beslenmenin yaygınlaşmasının nedenleri şeklinde üç başlık altında değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, işe alımlarda şeffaflık, ulusal ve uluslararası etkinliklere katılımın teşvik edilmesi ve üniversiteler arası etkileşimin artırılması gibi öneriler sunulmuştur (Kozikoğlu, 2019). Sunulan önerilerin akademik içten beslenmeyi ve etkilerini azaltmak amacına yönelik olduğu belirtilmiştir.

Akademik içten beslenme olan ve olmayan personelin hem görüşlerinin hem de yapmış olduğu çalışmaların değerlendirildiği bir diğer çalışmada 16 akademisyene yüz yüze mülakat yöntemi kullanılarak çeşitli sorular yöneltilmiştir. Yöneltilen soruların yanında akademik personelin yapmış olduğu çalışmalar da incelenmiştir. Çalışma ile akademik içten beslenmenin olası yararları kurum içi işleyişe hâkim olma ve personel ihtiyacının rahat karşılanması olarak ortaya çıkmıştır. Akademik içten beslenme olan personelin, kurumun kendi personelini yetiştirmesini gerekli bir uygulama olarak gördüğü ancak uygulamanın kurumda yenilik yaratma ve değişim açılarından probleme sebep olduğu çalışmanın dikkat

çeken sonuçları arasındadır (Demirkasimoğlu ve Büyükgöze, 2022). Akademik içten beslenme konusunda akademik personelin görüşlerine odaklanan başka bir çalışmada, araştırmacıların araştırmalarını yürütme süreci, araştırma sorusu belirleme yöntemi, akademik özgürlük ile ilgili görüşleri ve çalışma deneyimleri incelenmiştir. Akademik içten beslenme olan personelin yaptıkları bölüm ile ilgili çalışmalarda özgürce hareket edebildikleri ve kendi bilgi ve deneyimlerini kullanabildikleri yönünde bir görüş açısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak akademik içten beslenme personelin, danışmanları tarafından yönlendirildikleri ve zaman zaman sınırlamalara tabi tutuldukları algısına sahip oldukları da gözlemlenmiştir (Balyer ve Ömür, 2018).

Türkiye’de akademik içten beslenme ve bilimsel etkililik üzerine yapılan bir çalışmada akademik içten beslenme personelin üretkenliği h-indeks kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır (İnanç ve Tuncer, 2011). Araştırma kapsamında ele alınan makine ve uçak mühendisliği bölümlerinde görev yapan akademik personel için akademik içten beslenme arttığında h-indeks değerlerinin düştüğü saptanmıştır. Akademik içten beslenmenin arttığı bölümlerde araştırma ortamının durgunlaştığı (çalışma sayısı olarak veya işbirliği açılarından) da bulgular arasında yer almaktadır. Araştırma ortamının zenginleşmesi ve gelişmesi için akademik içten beslenme karşıtı uygulamaların gerekliliğinden bahsedilmiştir. Sonuç olarak akademik içten beslenmenin yenilikçiliği ve verimli kaynak tahsisini engelleyebileceğine değinilmiştir.

Akademik içten beslenmenin etkilerinin kurumsal habitusun⁴ işleyişi ile ilgili olarak incelendiği bir çalışmada, kurumsal habitusun oluşturulması ve devam ettirilmesinde akademik içten beslenmenin rolü, kurumu besleme, kurum içi işleyişi düzenleme ve süreçlerin sürdürülmesi konularındaki etkileri değerlendirilmiştir (Göktürk ve Kandemir, 2019). Türkiye’de konu ile ilgili yapılan tez çalışmaları arasında eğitim yönetimi anabilim dalındaki akademik içten beslenmenin incelendiği bir çalışmada akademik personel Horta’nın (2012) önerdiği beş grupta sınıflandırılmış ve akademik içten beslenmenin akademik personelin kariyer süreçleri ve bilimsel üretkenliğe etkisi araştırılmıştır (Kılıç, 2020). Araştırmada akademik personelin kariyer süreçleri, kariyer başarısı algısı

⁴ Habitus kavramı sadece var olan toplumsal yapıları kast etmek için kullanılmaz aynı zamanda bunların şekillendirilmesi ve geleceğe aktarılması aşamalarını da kapsamaktadır (Bourdieu, 1990, s. 53).

ve akademik içten beslenmenin nedenleri değerlendirilmiştir. Politika yapıcılara akademik personelin işe alım süreçlerinin daha şeffaf hale getirilmesi, teşvik politikalarının geliştirilmesi, akademik hareketliliğin teşviki gibi konularda düzenleme yapılması anlamında öneriler verilerek akademik içten beslenmeyi azaltmak hedeflenmiştir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmada kullanılan verilerin nasıl elde edildiği, verilerin analiz öncesi temizleme ve standardizasyon işlemleri ile ilgili bilgi verilmiştir. Hipotezlerin testi için yapılan analizler ve bu analizlerin nasıl yapıldığı da yine bu bölümde anlatılmaktadır. Ayrıca, çalışma kapsamında oluşturulan akademik içten beslenme ve işbirliği gruplamaları bu başlık altında ayrıntılandırılmaktadır.

3.1. ÇALIŞMA KAPSAMINA ALINAN ÜNİVERSİTELERE KARAR VERİLMESİ

Veri toplamaya atama ve akademik yükselme belgesinde akademik içten beslenme geçen TED Üniversitesinden başlanmıştır. Bu veri toplama aşamasıyla oluşturulan grupların kontrol edilmesi ve düzenlenmesi sağlanırken, ayrıca veri toplama aşaması için zaman kestirimi yapılabilmiş; üniversitelerin öğretim üyesi ve yayın sayısı bakımından kapsamaları dikkate alınarak tezde kaç üniversite ile çalışılabileceği belirlenmiştir.

Bu doğrultuda, çalışma kapsamında nispeten yakın bir tarihte (2009) kurulan, vakıf üniversitesi statüsündeki TED Üniversitesi ile yaklaşık 60 yıllık geçmişiyle (kuruluş 1967) Türkiye'nin en köklü devlet üniversitelerinden biri olan Hacettepe Üniversitesi üzerine çalışılmasına karar verilmiştir. TED Üniversitesinin çalışma kapsamına alınmasındaki en önemli motivasyonlardan biri üniversitelerin atama ve yükselme kriterleri üzerine yapılan incelemede, TED Üniversitesinin Türkiye'deki üniversiteler içinde akademik yükseltme atama esaslarında⁵ içten beslenme ifadesine açık olarak yer veren tek üniversite olmasıdır. İlgili dokümanda içten beslenme şu şekilde geçmektedir⁶: “Madde 14. Doktorasını TED Üniversitesinde tamamlayan personelin akademik kadroya geçebilmesinin esasları “içten yetiştirme” (inbreeding) uygulamasından mümkün olduğunca kaçınılması üzerine kurulacaktır.”

⁵ TED Üniversitesi Akademik Yükseltme ve Atama Esasları (Madde 14). bkz. https://www.tedu.edu.tr/sites/default/files/content_files/docs/Yonetmelikler/akademik_yukseltme_ve_atama_esaslari.pdf

⁶ 23 Kasım 2023 tarihinde TED Üniversitesi akademik yükseltme atama esaslarında güncelleme yapmıştır. 14. Maddede yer alan “inbreeding” korunarak aynı şekilde 18. Maddede yer almıştır.

Hacettepe Üniversitesinin atama ve yükselme kriterleri incelendiğinde, en az dört ay yurt dışında bulunmuş olmanın doçentlik ve profesörlük kadrolarına atanmada bir avantaj sağlamasının yanı sıra içten beslenmeye ilişkin kısıtlayıcı bir tedbir içermediği açıktır⁷. Öte yandan, iki üniversitenin hem akademik kadro hem de öğrenci sayılarındaki farklılık karşılaştırma açısından önem taşımaktadır. Bu iki üniversitenin sahip olduğu farklı özelliklerinin olması akademik içten beslenmenin işbirlikleri açısından yarattığı farkın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Yapılan inceleme sonucunda, Hacettepe Üniversitesi'nin doktora öğrencisi kabul ettiği ilk yılın 1972 olduğu (Antropoloji Bölümü) tespit edilmiştir (Hacettepe Üniversitesi, t.y.). 2018-2022 yılları arasında Hacettepe Üniversitesinin yıllık ortalama 392 doktora mezunu verdiği belirlenmiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2023). 2025 yılı itibarıyla Hacettepe Üniversitesinin 52 yıldır doktora öğrencisi kabul ediyor olması ihtiyaç duyduğu akademik personelin eğitimi konusunda hızlı bir çözüm sunabilmektedir. Öte yandan, TED Üniversitesinde doktora düzeyinde ilk öğrenci kabulü 2020 yılında Psikoloji Bölümü ile başlamıştır. 2018-2022 yılları arasında TED Üniversitesinin henüz doktora mezunu vermediği belirtilmelidir (Yükseköğretim Kurulu, 2023).

3.2. AKADEMİK İÇTEN BESLENME, İŞBİRLİĞİ VE ALAN GRUPLAMALARI

3.2.1. Akademik İçten Beslenme Grupları

Akademik içten beslenme grupları oluşturulurken öncelikle literatürde yer alan tanımlar ve akademik personel listelerinde karşılaşılan verilerden hareketle iki ana grup üstünden alt gruplar oluşturulmuştur. İlk ana grup yurt dışı deneyim veya eğitimi bulunan personelden ve ikinci ana grup ise sadece yurt içi derece veya çalışma deneyimi olan personelden oluşmaktadır. TED Üniversitesi verileri toplandıktan sonra gruplar düzenlenmiş, tüm veriler toplandıktan sonra gruplara eldeki verilere göre son halleri verilmiştir. Gruplar ve içerikleri ile ilgili detaylı bilgiler Tablo 2'de sunulmaktadır. Akademik personel listelerinde yer alan personelin Tablo 2'de belirtilen gruplara atanması amacıyla üniversite web

⁷ Hacettepe Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterleri - 2019. bkz. https://hacettepe.edu.tr/duyurular/atama-kriterleri_2019

sayfaları, YÖK Akademik, kişisel web sayfaları ve ORCID sayfalarına bakılmıştır. Verisine erişilemeyen akademik personel liste dışı bırakılmıştır.

Tablo 2. Akademik İçten Beslenme Grupları

Grup /Alt Grup No	Grup/Alt Grup Adı
<i>Grup 1</i>	<i>Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel</i>
1.1	Derecelerin tamamını yurt dışında almış ancak farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel
1.2	Derecelerin tamamını yurt dışında almış ayrıca yurt içi ve yurt dışı üniversitelerde çalışma deneyimi olan personel
1.3	Derecelerin tamamını yurt dışında almış ve yurt dışında üniversitede çalışma deneyimi olan personel
1.4	Derecelerin tamamını yurt dışında alan ve yurt içinde farklı üniversitede çalışma deneyimi mevcut olan personel
1.5	Derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt dışındaki bir üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel
1.6	Derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt dışındaki bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel
1.7	Derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel
1.8	Derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel
1.9	Derecelerin tamamını yurt içinde alan ancak yurt içinde ve yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel
1.10	Derecelerin tamamını yurt içinde tamamlayan ancak yurt dışında farklı bir üniversitede çalışma deneyim olan personel
<i>Grup 2</i>	<i>Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel</i>
2.1	Tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel
2.2	Tüm dereceleri aynı üniversitede olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel
2.3	En az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel
2.4	En az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel
2.5	Tüm dereceleri farklı üniversitede olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel
2.6	Tüm dereceleri farklı üniversitede olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel

3.2.2. Akademik İşbirliği Grupları

İş birliği grupları yapılabilecek işbirlikleri dikkate alınarak oluşturulmuş ve toplanan verilere göre düzenlenmiştir (bkz. Tablo 3). Tek yazarlı çalışmalar da işbirliği yapılmaması durumuna karşılık olarak gruplamaya dâhil edilmiştir.

Tablo 3. Akademik İşbirliği Grupları

Grup /Alt Grup No	Grup/Alt Grup Adı
Grup 1	Tek yazarlı çalışmalar
Grup 2	Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
Grup 3	Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
Grup 4	Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
Grup 5	Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
Grup 6	Uluslararası işbirliği
6.1	<i>Düşük gelirli ülkelerle işbirliği</i>
6.2	<i>Orta düşük gelirli ülkelerle işbirliği</i>
6.3	<i>Orta üst gelirli ülkelerle işbirliği</i>
6.4	<i>Yüksek gelirli ülkelerle işbirliği</i>

Ana işbirliği grupları belirlenirken işbirliği gruplarında hiyerarşik bir düzen benimsenmiştir. İşbirliği gruplarında yer alan hiyerarşinin sırası yüksekten düşüğe 6-5-4-3-2-1 olarak belirlenmiştir. Bu hiyerarşi ışığında birden fazla işbirliği olan çalışmalar en yüksek işbirliği grubuna atanmıştır. Dünya Bankası tarafından sunulan, ülkelere ilişkin dört gelişmişlik düzeyi göz önüne alınarak Grup 6'nın alt kırımları belirlenmiştir (Dünya Bankası, 2024). Belirlenen alt gruplar yurt dışı işbirlikleri incelenirken dikkate alınmıştır.

3.2.3. Alan Grupları

TED ve Hacettepe Üniversitelerinin bölümleri OECD'nin 2015 yılında yayınlamış olduğu Frascati kılavuzunda yer alan aşağıdaki altı temel alana göre gruplandırılmıştır (OECD, 2015). Araştırmada incelenen çalışmaların yazarlarının bağlı olduğu bölümlere göre bu alanlara atama yapılmıştır.

1. Doğa Bilimleri
2. Mühendislik ve Teknoloji
3. Tıp ve Sağlık Bilimleri

4. Tarım Bilimleri
5. Sosyal Bilimler
6. Beşeri Bilimler ve Sanat

İki üniversitenin verilerine göre yayın sayıları az olan Sosyal Bilimler ile Beşeri Bilimler ve Sanat alanların birleştirilerek tek alan olarak ele alınması yapılacak analiz ve karşılaştırmalar açısından daha uygun bulunmuştur. Tarım Bilimleri alanına ait çalışma olmadığı anlaşılmıştır. Bu doğrultuda, çalışma kapsamında ele alınan aşağıdaki dört temel alanın içeriğinde yer alan bölümler / anabilim dalları Ek 1’de sunulmaktadır.

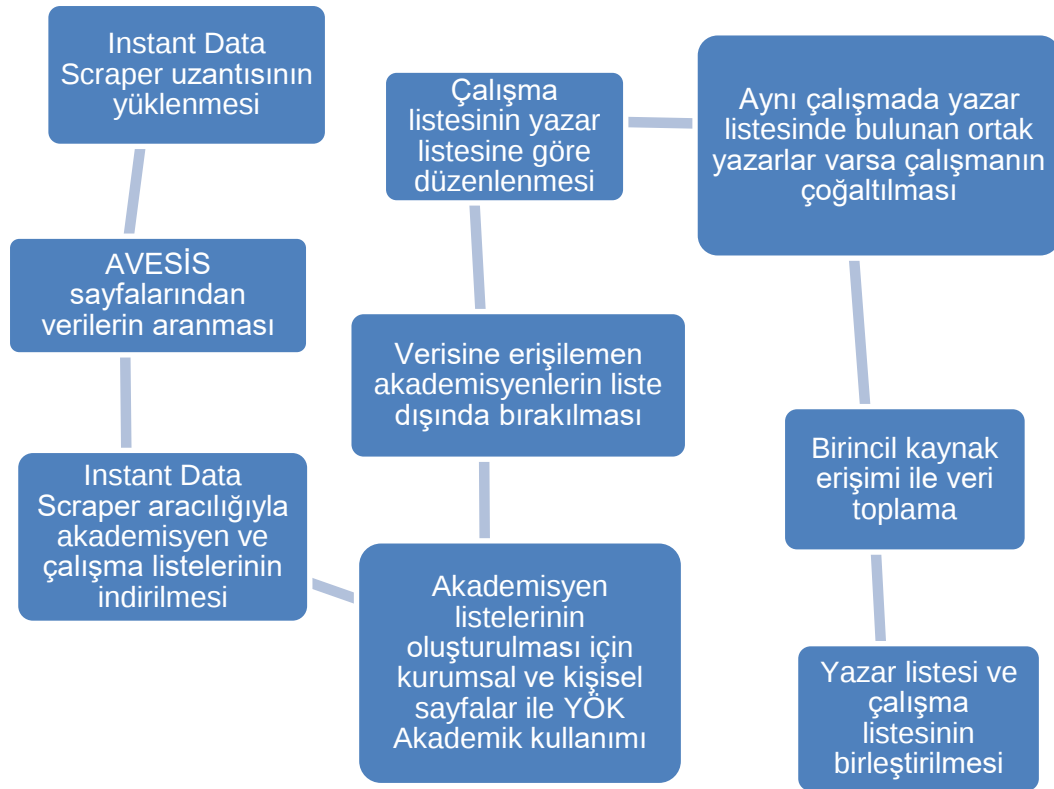
1. Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı
2. Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı
3. Mühendislik ve Teknoloji Alanı
4. Doğa Bilimleri Alanı

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE DÜZENLENMESİ

Veriler “Instant Data Scraper” chrome uzantısı ile üniversitelerin AVESİS sayfalarından indirilmiştir. Çalışma kapsamında 8 Şubat 2024 tarihinde TED Üniversitesi ve 19 Mart 2024 tarihinde Hacettepe Üniversitesi verileri toplanmıştır.

Her iki üniversite için akademisyen listesi oluşturmak amacıyla verilerine erişilen akademik personel unvanları Prof Dr., Doç. Dr., Dr Öğr. Üyesi ve Dr. ile sınırlandırılmıştır. Akademik personelin içten beslenme gruplarını belirlemek için gereken eğitim / yurt dışı deneyim bilgileri YÖK Akademik⁸, üniversite internet sayfaları veya kişisel web sayfalarından toplanmıştır. Yurt dışında eğitim almış veya deneyim kazanmış personelin, yurt dışı üniversite bilgilerine erişim sağlanarak bu bilgilerin temin edilmesi yeterli kabul edilmiştir. Veri toplama ve verileri düzenleme süreci Şekil 2 ile özetlenmiştir.

⁸ Bkz. <https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/>



Şekil 2. Veri Toplama ve Düzenleme Süreci

Çalışma kapsamında tam makale, kısa makale ve derlemeler incelenmiştir. Üniversite AVESİS sayfalarında yer alan 2018-2022 tarihli tüm çalışmalar dikkate alınmıştır. Hacettepe Üniversitesinde belirtilen yıllar ve çalışma türleri seçildiğinde 16.703 çalışma ve TED Üniversitesinde 1177 çalışma elde edilmiştir. İşbirliklerinin araştırılacağı listede yer alan çalışmalar indirilirken çalışmanın yılı ve türüne göre kısıtlama yapılmıştır. Elde edilen çalışma listesi, yalnızca akademik personel listesinde olan personelin çalışmaları kalacak şekilde elenmiştir. Eleme yapıldıktan sonra Hacettepe Üniversitesinin listesinde tam makale, kısa makale ve derleme türünde incelenen çalışma sayısı 5979 ve TED Üniversitesinde 323 olmuştur.

Çalışmalarda yapılan işbirliği verileri toplanırken çalışmanın ana kaynağına erişim sağlanmıştır. Ardından ihtiyaç duyulabilecek veya daha sonra kullanılabilecek bilgiler kaydedilmiştir. Kaydedilen bilgiler çalışmaların yazar

sayıları, akademik personellerin kurumları, bölümleri, yurt dışı işbirliği ve varsa tam adresleri olmuştur. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti adresli çalışmalar için YÖK'ün 2011 yılında yayınlamış olduğu başvuru şartlarında tüm bölümlerin denkliliğinin kabul edildiği (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2024) bilgisi yer almaktadır. Web of Science'ta Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti adresli çalışmalara bakıldığında adresin Türkiye olarak kabul edilmesi nedeniyle çalışmalarda Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ile yapılan işbirlikleri yurt içi işbirliği olarak kayıt edilmiştir. Akademisyen listesinde bulunan akademik personel birlikte çalışma yaptığında ilgili çalışma veya çalışmalar çoğaltılmıştır. Araştırmada içten beslenme gruplarının yapmış olduğu işbirlikleri incelendiğinden yapılan bu çoğaltma işlemiyle içten beslenme gruplarının yöneldiği işbirliklerinin verisinde bir kayıp olmadan daha detaylı ve kapsamlı incelenmesi sağlanmıştır.

Verilerin toplanması aşaması tamamlandıktan sonra toplanan verilerin standardizasyonu (üniversite, bölüm, akademik personel, ülke isimleri üstünde) yapılmıştır. Bu sayede yapılan incelemelerde elde edilecek analiz sonuçlarının mevcut durumu daha iyi yansıtması sağlanmıştır.

İnceleme amacıyla oluşturulan belgede, akademik personelin bağlı olduğu üniversite adı, çalışmanın gerçekleştirildiği yıl, işbirliği yapılan gruplar, akademik personelin yer aldığı içten beslenme grubu ve bağlı olduğu bölümün/ana bilim dalının dahil olduğu temel alan adı gibi verilere yer verilmiştir. Akademik personelin birden fazla kuruma bağlı olması durumunda, tüm kurum bilgileri kabul edilmiştir ve toplanan veriler içinde not alınmıştır. Bunun nedeni, çalışma ile ilgili arama yapıldığında yazarın kurumları üzerinden erişim sağlanabilmesi ve böylece görünürlüğünün artmasıdır. Yapılan analizlerde, akademik içten beslenme grupları ile işbirliği grupları arasındaki karşılıklı etkileşimler değerlendirilmiştir. Bu nedenle, ana veri grupları akademik içten beslenme grupları ve işbirliği grupları olarak belirlenmiştir. Üniversite adı, akademik personelin bölümünün atandığı alan adı, çalışmalarda hiyerarşiye göre seçilen ana işbirliği grubu yanında alt işbirliği grupları da yapılan incelemelerde sınırlama yapabilmek için veri dosyasına eklenmiştir. Çalışma çoğaltmasıyla 2018-2022 yılları arasında tam makale, kısa makale ve derleme türlerinde veri setinde yer alan toplam çalışma sayısı Hacettepe Üniversitesi için 8841 ve TED Üniversitesi için 385 olmuştur.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Oluşturulan akademik 16 içten beslenme grubu ile altı işbirliği grubu arasındaki etkileşimin analiz edilerek ana ve alt araştırma sorularına cevap bulmak amacıyla sıklık dağılımları ile Sankey diyagramlardan ve bibliyometrik görselleştirmeden yararlanılmıştır. Sıklık dağılımları için açık kaynak kodlu bir istatistiksel yazılım aracı olan JASP kullanılmıştır (bkz. <https://jasp-stats.org/>). JASP veri dosyasında, şu bilgiler yer almaktadır:

- Bağlı olunan üniversite : TED Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi
- Bağlı olunan bölümün / anabilim dalının atandığı alan: Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı, Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı, Mühendislik ve Teknoloji Alanı, Doğa Bilimleri Alanı
- Akademik içten beslenme grubu: Grup1 -1.1, 1.2, ..., 1.10; Grup 2 – 2.1, 2.2., ...2.6
- İş birliği grubu: Grup 1, Grup 2, ..., Grup 6 – 6.1, 6.2, 6.3, 6.4.

Akademik içten beslenme grupları ile işbirliği grupları arasındaki geçişlerin görünür ve anlaşılır hale getirilmesi amacıyla Flourish görselleştirme yazılımı üzerinden Sankey diyagramları oluşturulmuştur (bkz. <https://flourish.studio/>). Sankey diyagramının daha rahat anlaşılabilmesi için her bir içten beslenme ve işbirliği grubuna belirli bir renk kodu atanarak, metin boyunca aynı gruplar için aynı renklerin kullanılması sağlanmıştır.

Ana araştırma sorusuna yanıt aranırken Hacettepe ve TED Üniversitelerinin verileri toplu bir şekilde incelenmiştir. Daha sonrasında JASP programında yer alan kısıtlamalar kullanılarak incelemeler derinleştirilmiş ve alt araştırma sorularına cevap aranmıştır. Alan incelemesi yapılırken inceleme yapılan üniversite ve ilgili alan seçilmiştir.

Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği (Grup 2) ile aynı üniversite farklı bölüm işbirliği (Grup 3) olan çalışmalar, işbirliğinin üniversite sınırları içinde kaldığı çalışmalar olarak ele alınmıştır. Üniversite içi işbirlikliği olan çalışmalara alt işbirliği grupları üzerinden karar verilmiştir. Diğer bir ifadeyle, herhangi bir

Çalışmanın işbirliği grupları arasında niversite içi işbirliğinin olup olmadığına bakılmış ve varsa bu alıma kapsama alınmıştır.

Yurt dışı işbirliklerinin incelenmesi ve işbirliği yapılan ülke ağlarının daha kolay anlaşılabilmesi amacıyla VOSviewer bibliyometrik görselleştirme yazılımı kullanılmıştır (bkz. <https://www.vosviewer.com/>). Yurt dışı işbirliklerinin oluşturduğu aę yapıları bu bağlamda analiz edilerek anlamlandırılmıştır. Ortaya çıkan veriler ülkeler arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Daha öncesinde de bahsedildiği gibi Dünya Bankasının web sayfasında ekonomik gelişmişlik düzeylerine göre ülkeler dört gruba ayrılmıştır. Uluslararası işbirliklerinin toplandığı Grup 6 için alt gruplar bu dört grup temelinde oluşturulmuştur. Ekonomik büyüklük açısından küçükten büyüğe doğru sıralanan alt gruplar 6.1 (düşük gelirli ülkelerle işbirliği), 6.2 (orta düşük gelirli ülkelerle işbirliği), 6.3 (orta st gelirli ülkelerle işbirliği) ve 6.4 (yüksek gelirli ülkelerle işbirliği) olarak belirlenmiştir. Eğer bir çalışmada 6.4 (yüksek gelirli ülkelerle işbirliği) ve 6.2 (orta düşük gelirli ülkelerle işbirliği) grupları birlikte yer alıyorsa, daha st düzeydeki 6.4 (yüksek gelirli ülkelerle işbirliği) grubu geçerli grup olarak kabul edilmiştir.

4. BÖLÜM

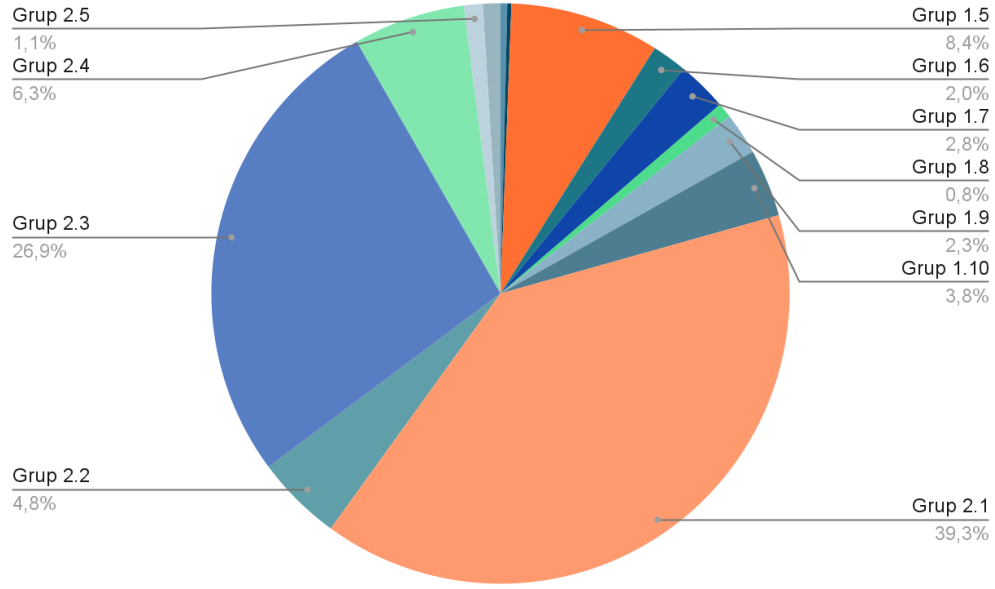
BULGULAR

Bulgular başlığının ilk bölümünde iki üniversite verileri ile ilgili tanımlayıcı bulgular sunulmuştur. Takip eden kısımlarda araştırma soruların cevaplarına yönelik bulgular Hacettepe ve TED üniversiteleri için ayrı ayrı sunulmakta, ayrıca üniversitelerin temel alanları bazında akademik içten beslenme ve işbirliği ilişkisi analiz edilmektedir. Özel olarak üniversite içinde yapılan işbirliklerinde ve yurt dışı işbirliklerindeki akademik personelin akademik içten beslenme düzeyleri değerlendirilmektedir.

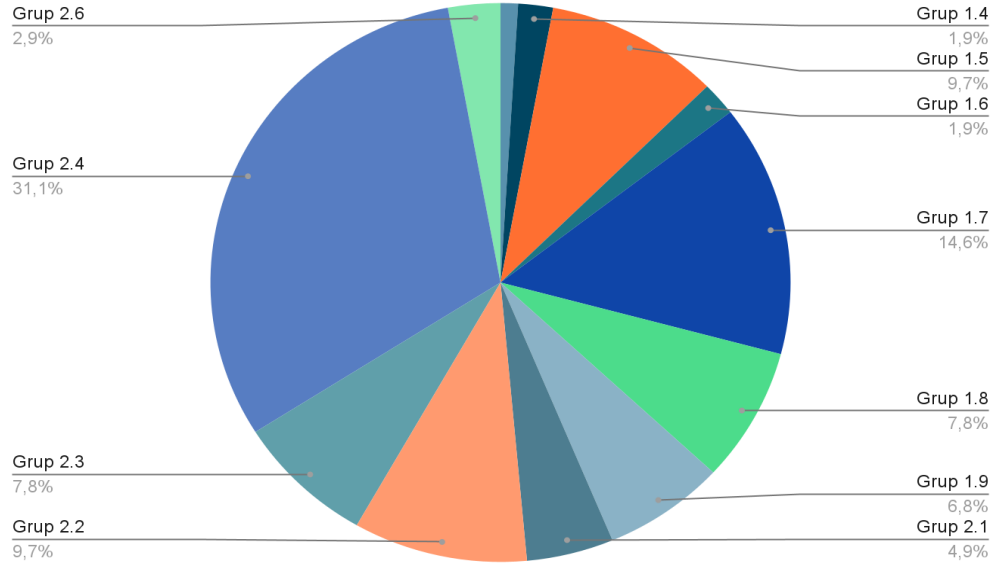
4.1. TEMEL BULGULAR

Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesinin akademik personel sayılarında önemli bir farklılık vardır. Hacettepe Üniversitesi için oluşturulan listede yer alan akademik personelin toplam sayısı 1272 iken TED Üniversitesinde 99 olmuştur. TED Üniversitesi adresli çalışmaların yazarlarının akademik unvanlarına göre dağılımına bakıldığında Dr. Öğr. Üyesi %25, Doç. Dr. %37 ve Prof. Dr. %37 ağırlığa sahiptir. Hacettepe Üniversitesi için Dr. %1, Dr. Öğr. Üyesi %7, Doç. Dr. %29 ve Prof. Dr. %63 bulunmuştur. Hacettepe Üniversitesinin TED üniversitesne kıyasla çok daha uzun bir geçmişe sahip olması kendi personelini yetiştirme kapasitesini de beraberinde getirmektedir. Hacettepe Üniversitesi 1972 yılında Antropoloji Bölümü ile doktora öğrencisi kabul etmeye başlamıştır (Hacettepe Üniversitesi, t.y.). Hacettepe Üniversitesi halihazırda 52 yıldır doktora öğrencisi kabul etmekteyken, TED Üniversitesi 2020 yılında Psikoloji Bölümü tarafından ilk doktora programı açılmış ve henüz doktora mezunu verilmemiştir.

Hacettepe Üniversitesinde yurt dışı deneyim veya eğitim geçmişi bulunan personelin oranı %21 iken TED Üniversitesinde bu oranın %37 olduğu saptanmıştır (bkz. Şekil 3 ve Şekil 4). TED Üniversitesi adresli akademik personel içinde yurt dışı deneyim veya eğitim geçmişi bulunan akademik personel oranının daha yüksek olması dikkat çekicidir.



Şekil 3. Hacettepe Üniversitesi Akademik Personelinin İçten Beslenme Gruplarına Göre Dağılımı



Şekil 4. TED Üniversitesi Akademik Personelinin İçten Beslenme Gruplarına Göre Dağılımı

Akademik İçten Beslenme Grupları

1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel

1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış

1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış

1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış

1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış

1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış

2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel

2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış

2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış

2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış

2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış

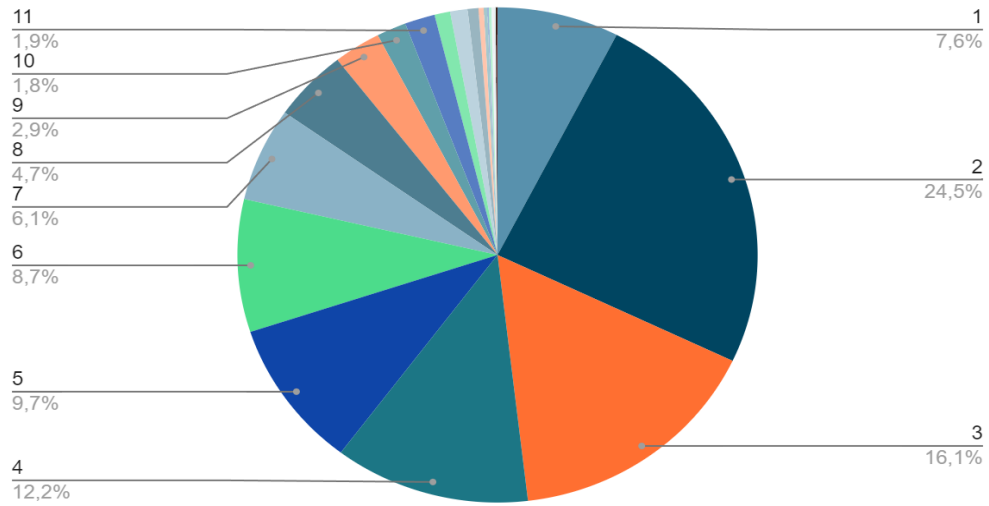
2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış

2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

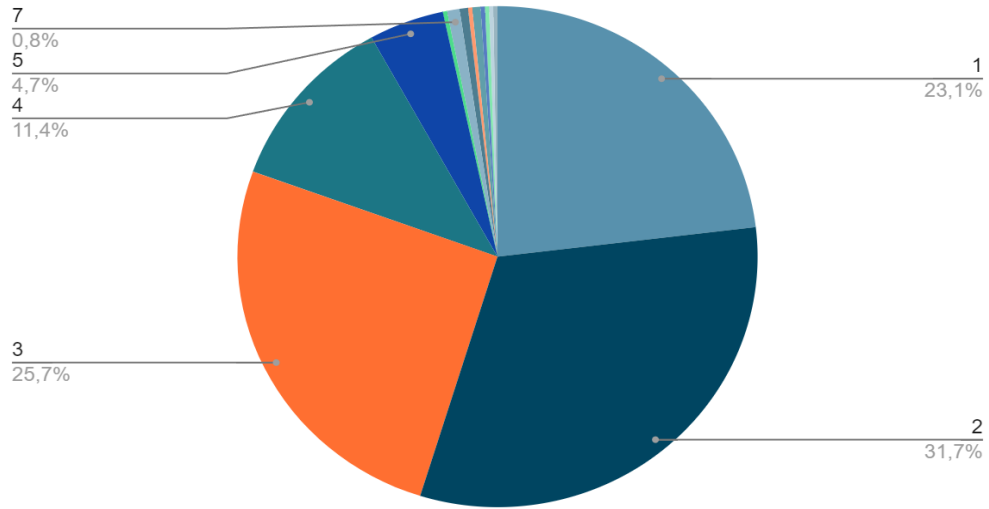
Araştırmanın başında üniversitelerin akademik içten beslenmeye yönelik tutumlarını görmek amacıyla Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesi atama ve akademik yükselme dokümanları da incelenmiştir. TED Üniversitesine ait atama ve akademik yükselme belgesinde içten beslenmeyi önlemeye yönelik eylemsel olmayan maddeler yer almakta, Hacettepe Üniversitesinde ise akademik yükselme için gerekli puanı toplama sürecinde, en az dört ay boyunca yurt dışında eğitim verilmesi veya bir araştırma projesi kapsamında uzun süreli yurt dışı deneyimi kazanılması durumunda, gereken puanın yarısının toplanması yeterli olmaktadır. İki üniversitede de akademik içten beslenmeyi önlemeye yönelik bir yaptırım söz konusu değildir.

Hacettepe Üniversitesi personelinin %39'u, 2.1 grubunda yer almaktadır (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel). Bu grubu %27 ile 2.3 grubu izlemektedir (en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) (bkz. Şekil 3). TED Üniversitesinin akademik personelinin en fazla toplandığı akademik içten beslenme grubu %31 ile 2.4 grubudur (en az iki derece veya üniversite bilgisinin aynı olduğu ayrıca yurt içi çalışma deneyiminin mevcut olduğu). Bunu 1.7 grubu %15 ile takip etmektedir (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel).

Yazar sayılarına bakıldığında Hacettepe Üniversitesi çalışmalarının yarısından fazlası 2, 3 ve 4 yazarlı çalışmalardan oluşmaktadır (bkz. Şekil 5). Hacettepe Üniversitesi adresli çalışmaların yazar sayılarında gözlemlenen yoğunluk dikkat çekicidir. TED Üniversitesindeki duruma bakıldığında ise sırasıyla 2, 3 ve tek yazarlı çalışmaların yoğunluğu göze çarpmaktadır (toplam çalışmaların %81'i) (bkz. Şekil 6). TED Üniversitesi adresli çalışmalarla Hacettepe Üniversitesi adresli çalışmaların yazar sayıları arasındaki farklar dikkat çekici olmuştur.



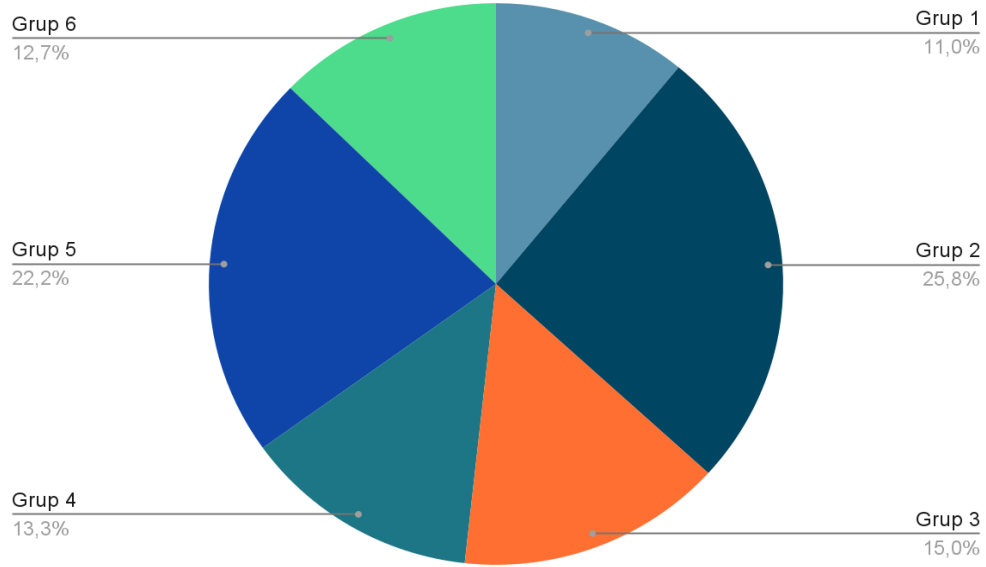
Şekil 5. Hacettepe Üniversitesi Adresli Çalışmaların Yazar Sayılarına Göre Dağılımı



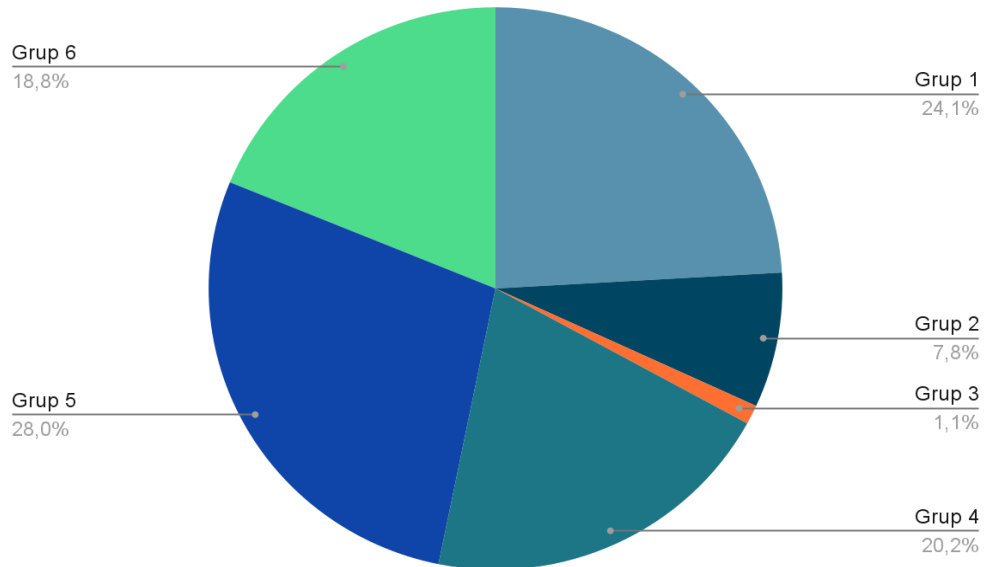
Şekil 6. TED Üniversitesi Adresli Çalışmaların Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Genel olarak işbirliği gruplarının yoğunluğuna bakıldığında, Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesi arasında belirgin bir fark görülmektedir. Hacettepe Üniversitesi adresli çalışmalarda, daha fazla sayıda çalışmanın Grup 2'ye (aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği) dahil olduğu tespit edilmiştir. Bunu Grup 5 (farklı üniversite farklı bölüm işbirliği) takip etmektedir (bkz. Şekil 7). Grup 3 (aynı üniversite farklı bölüm işbirliği) ile birlikte değerlendirildiğinde Hacettepe Üniversitesinde işbirliklerinin üniversite ile sınırlı kaldığı söylenebilir. TED Üniversitesinde Grup 5 (farklı üniversite farklı bölüm işbirliği) ve Grup 1 (tek yazarlı çalışmalar) yoğunluğu göze çarpmaktadır (bkz. Şekil 8). Grup 5'teki

yoğunluk TED Üniversitesinin kurum dışı işbirliği potansiyeline işaret etmektedir. Grup 4 (farklı üniversite aynı bölüm işbirliği) ve Grup 6'da (uluslararası işbirliği) TED üniversitesi için öne çıkan işbirliği gruplarıdır.



Şekil 7. Hacettepe Üniversitesi Çalışmalarının İşbirliği Gruplarına Göre Dağılımı



Şekil 8. TED Üniversitesi Çalışmalarının İşbirliği Gruplarına Göre Dağılımı

İşbirliği Grupları

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1: Tek yazarlı çalışmalar | 6: Uluslararası işbirliği |
| 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği | 6.1: Düşük gelirli ülkelerle |
| 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği | 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle |
| 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği | 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle |
| 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği | 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle |

4.2. AKADEMİK İÇTEN BESLENME VE İŞBİRLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

4.2.1. Hacettepe Üniversitesi

Bu başlık altında Hacettepe Üniversitesi adresli çalışmaların işbirliği grupları ile çalışmalarda kurum adresli yazarların akademik içten beslenme grupları karşılaştırılmıştır.

Tablo 4. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Akademik İçten Beslenme Grupları

İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı									
	Dr.		Dr.Öğr Üyesi		Doç.Dr.		Prof.Dr		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1	0	0	0	0	2	0	2	0	4	0
1.3	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0
1.5	0	0	12	9	25	6	65	9	102	8
1.6	0	0	4	3	8	2	11	2	23	2
1.7	0	0	5	4	10	2	21	3	36	3
1.8	0	0	1	1	2	0	7	1	10	1
1.9	0	0	2	1	8	2	23	3	33	3
1.10	1	11	7	5	18	4	19	3	45	4
2.1	2	22	57	41	138	33	305	44	502	39
2.2	1	11	9	6	19	4	33	5	62	5
2.3	4	44	36	26	137	32	169	24	346	27
2.4	0	0	5	4	42	10	33	5	80	6
2.5	0	0	1	1	11	3	2	0	14	1
2.6	1	11	1	1	3	1	7	1	12	1
Toplam	9	1	140	11	423	33	700	55	1272	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel

1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış

1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış

1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış

1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış

1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış

2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel

2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış

2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış

2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış

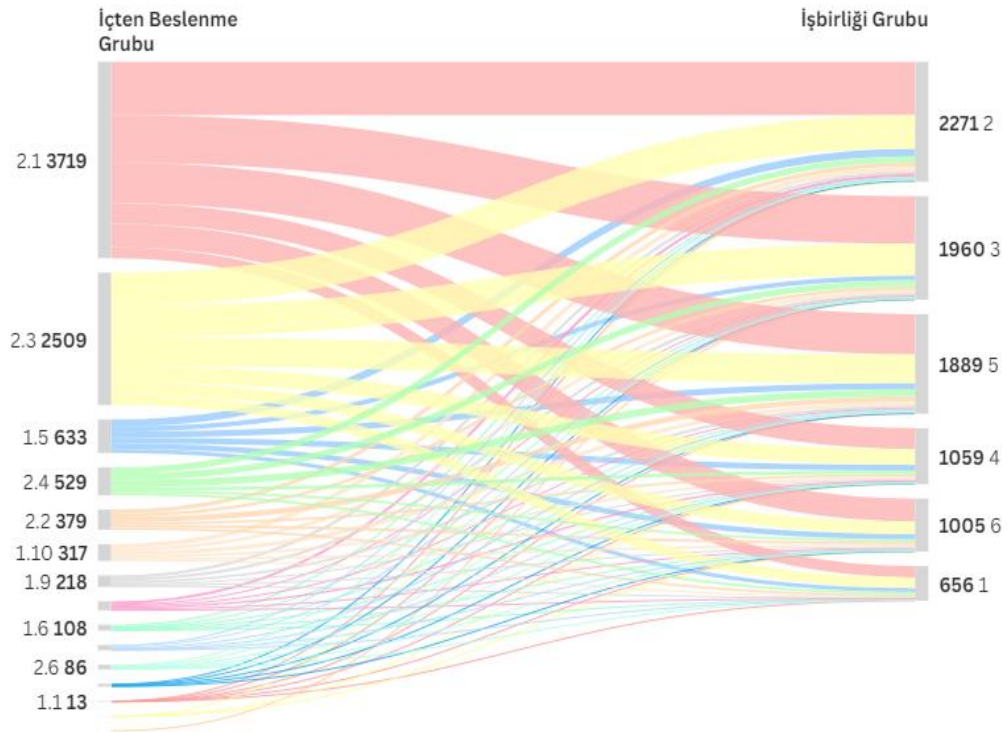
2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış

2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış

2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

Hacettepe Üniversitesi akademik personel listesinde en fazla olan unvan Prof. Dr. ve bu unvana sahip personelin en fazla dahil olduğu olduğu içten beslenme

grubu ise 2.1 (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) grubudur (bkz. Tablo 4). Bu içten beslenme grubu genel olarak Hacettepe Üniversitesi akademik personelinin de en fazla dahil olduğu içten beslenme grubu olup (%39) %27 ile 2.3 grubu takip etmektedir (en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel).



Şekil 9. Hacettepe Üniversitesinde Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi (Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/19563486/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

Şekil 9'da içten beslenme grupları ile işbirliği grupları arasındaki ilişki yer almaktadır. İçten beslenme grubu 2.1 olan akademik personelin (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) işbirliği yaptığı grupların başında 1010 çalışma ile aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği (Grup 2) yer almaktadır. En yoğun işbirliği grubu üniversite içi ve bölüm içi işbirliği grubudur ve en fazla bu grupta yayın yapan akademik personellerin içten beslenme grubu ise 2.1'dir (tüm dereceleri aynı üniversite ve çalışma deneyimi olmayan). 2.1 Grubu aynı üniversite ve aynı bölüm (Grup 2) işbirliği grubundan sonra en çok 902 çalışma ile aynı üniversite farklı bölüm işbirliğinde (Grup 3) yapılan çalışmalarda ve 766 çalışma ile farklı üniversite farklı bölüm işbirliğinde (Grup 5) yapılan çalışmalarda yer almıştır. Özellikle 2.1 grubu, bölüm içi işbirliklerinde yoğunlaşmış, uluslararası işbirliklerinde ise sınırlı bir katılım göstermiştir. Bu durum, içten beslenme seviyesinin düşmesinin işbirliği çeşitliliği ve kapsamını artırdığına işaret etmektedir.

4.2.2. TED Üniversitesi

TED Üniversitesi için içten beslenme grupları ile işbirliği grupları arasındaki etkileşimi araştırmak üzere Şekil 10'dan faydalanılmıştır. Tablo 5 ise TED Üniversitesi akademik personelinin unvanlar bazında içten beslenme gruplarına dağılımını göstermektedir.

Akademik personel listesinde en fazla olan unvan Dr.'dur. Dr. unvanına sahip personelin en fazla dahil olduğu içten beslenme grubu ise 2.4 grubudur (en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel). İkinci olarak en fazla yoğunlaşılan içten beslenme grubu ise 1.5 grubudur (derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt dışındaki bir üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) (bkz. Tablo 5). Unvan ayrımı olmadan TED Üniversitesi akademik personelinin en fazla olduğu içten beslenme grupları ise %29 ile 2.4 (en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) ve %14 ile 1.7 gruplarıdır (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel).

Tablo 5. Unvana göre TED Üniversitesi Akademik İçten Beslenme Grupları

İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı									
	Dr.		Dr.Öğr Üyesi		Doç.Dr.		Prof.Dr		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1
1.4	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2
1.5	8	17	0	0	0	0	2	0	10	10
1.6	1	2	0	0	1	4	0	0	2	2
1.7	4	9	0	0	5	19	5	0	14	14
1.8	2	4	0	0	3	11	3	0	8	8
1.9	3	7	0	0	3	11	1	0	7	7
2.1	4	9	0	0	0	0	2	0	6	6
2.2	3	7	0	0	3	11	3	0	9	9
2.3	4	9	0	0	2	7	2	0	8	8
2.4	16	35	1	100	8	30	4	100	29	29
2.6	0	0	0	0	2	7	1	0	3	3
Toplam	46	47	1	1	27	27	25	25	99	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel

1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış

1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış

1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış

1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış

1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış

2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel

2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış

2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış

2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış

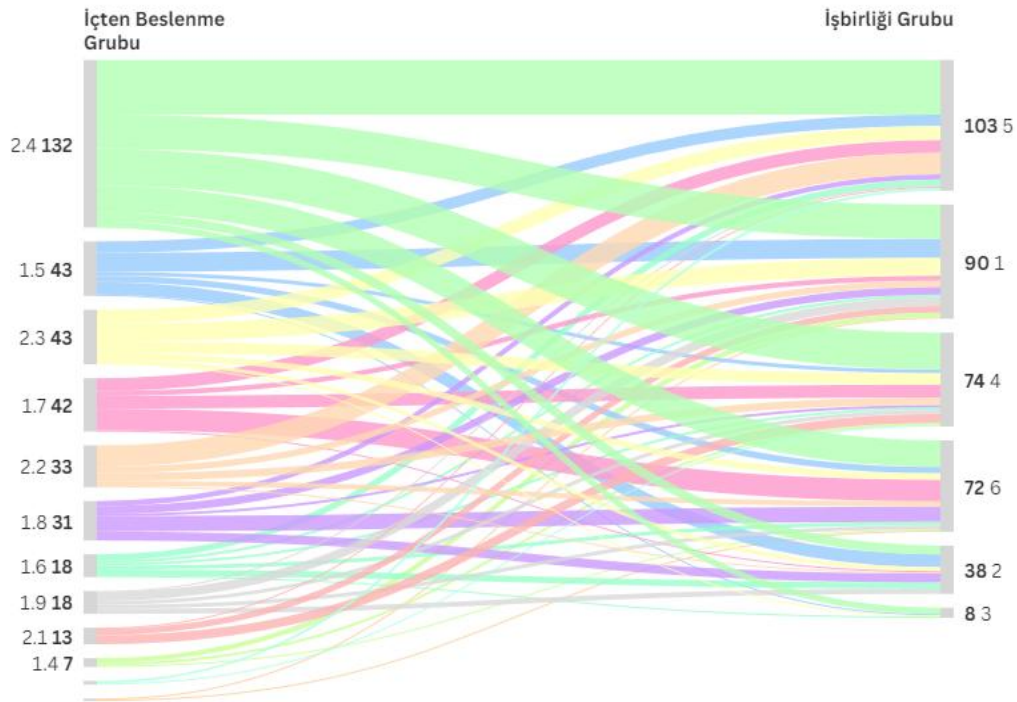
2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış

2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış

2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

En fazla çalışma en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personelin olduğu Grup 2.4'te yapılmıştır. Bu grubun en fazla yapmış olduğu işbirliği ise farklı üniversite ve farklı bölümlerle yapılan işbirlikleridir (bkz. Şekil 10). 2.4 grubu en fazla sayıda çalışmaya sahip olan gruptur, ancak bu grubun tek yazarlı çalışmaları, TED Üniversitesine ait tek yazarlı çalışmalar (Grup 1) arasında (27 çalışma ile) en fazladır.

En fazla çalışma sayısına sahip olan 2.4 grubu (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) özellikle farklı üniversitelerden ve farklı bölümlerden akademisyenlerle işbirliğine yönelmiştir. Uluslararası işbirliklerinde içten beslenme seviyesi düşük grupların ağırlıkta olduğu görülmüştür.



Şekil 10. TED Üniversitesinde Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi
(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20436607/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmamış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

4.2.3. Ortak Sonuçlar

Hacettepe Üniversitesinin çalışmalarında ana işbirliği grubu olarak Grup 2 (aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği) ve Grup 3 (aynı üniversite farklı bölüm işbirliği) ile üniversite içi işbirlikleri daha sık görülürken, TED Üniversitesi adresli çalışmalarda farklı üniversite farklı bölüm işbirliği (Grup 5) veya uluslararası (Grup 6) işbirliklerinin öncelikli olduğu anlaşılmıştır. Hacettepe Üniversitesinin daha eski bir üniversite olması nedeniyle üniversite içi işbirliklerine yönelmesi ve TED

Üniversitesinin ise daha yeni bir üniversite olması nedeniyle daha dinamik bir yapıya sahip olması farklılığın nedenlerinden biri olabilir.

4.3. ALANLARA GÖRE AKADEMİK İÇTEN BESLENME İLE İŞ BİRLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Üniversitelerin gerçekleştirdiği çalışmalar genel olarak incelendikten sonra, daha detaylı analizlerle hangi alanların işbirlikleri açısından farklılık gösterdiği ele alınmıştır. Bu bağlamda akademik içten beslenme grubuna göre personelin işbirliği performansını anlamak amacıyla “Akademik içten beslenmenin işbirliğine etkisinde alanlara göre farklılık var mıdır?” araştırma sorusuna dört farklı alan için cevap aramıştır. Her alan için öncelikle Hacettepe Üniversitesi ve sonrasında TED Üniversitesi sonuçlarına değinilmiştir.

4.3.1. Mühendislik ve Teknoloji Alanı

4.3.1.1. Hacettepe Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji alanında akademik içten beslenmenin işbirliğine etkisini görmek için oluşturulan Sankey diyagramı Şekil 11’de sunulmaktadır. Tablo 6’da ise Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanındaki akademisyenlerin akademik içten beslenme grupları unvan bazında sunulmaktadır.

Mühendislik ve Teknoloji Alanı için oluşturulan akademik personel listesinde en fazla olan unvan Prof.Dr.’dur. Prof.Dr. unvanına sahip personelin en fazla dahil olduğu olduğu içten beslenme grubu ise 2.1 grubudur (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) (bkz. Tablo 6). Genel anlamda Hacettepe Üniversitesi akademik personelinin en fazla olduğu içten beslenme grubu %38 ile yine 2.1 grubudur (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel).

Tablo 6. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları

İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı									
	Dr.		Dr. Öğr. Üyesi		Doç. Dr.		Prof.Dr.		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1
1.5	0	0	2	6	7	15	12	13	21	12
1.6	0	0	2	6	1	2	6	6	9	5
1.7	0	0	0	0	6	13	8	8	14	8
1.8	0	0	0	0	1	2	1	1	2	1
1.9	0	0	0	0	1	2	7	7	8	4
1.10	0	0	4	12	1	2	0	0	5	3
2.1	0	0	17	50	17	32	34	36	68	38
2.2	1	100	4	12	5	10	9	9	19	11
2.3	0	0	5	15	6	13	13	14	24	13
2.4	0	0	0	0	1	2	4	4	5	3
2.5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
2.6	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1
Toplam	1	1	34	19	48	27	95	53	178	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel

1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış

1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış

1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış

1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış

1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış

2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel

2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış

2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış

2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış

2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış

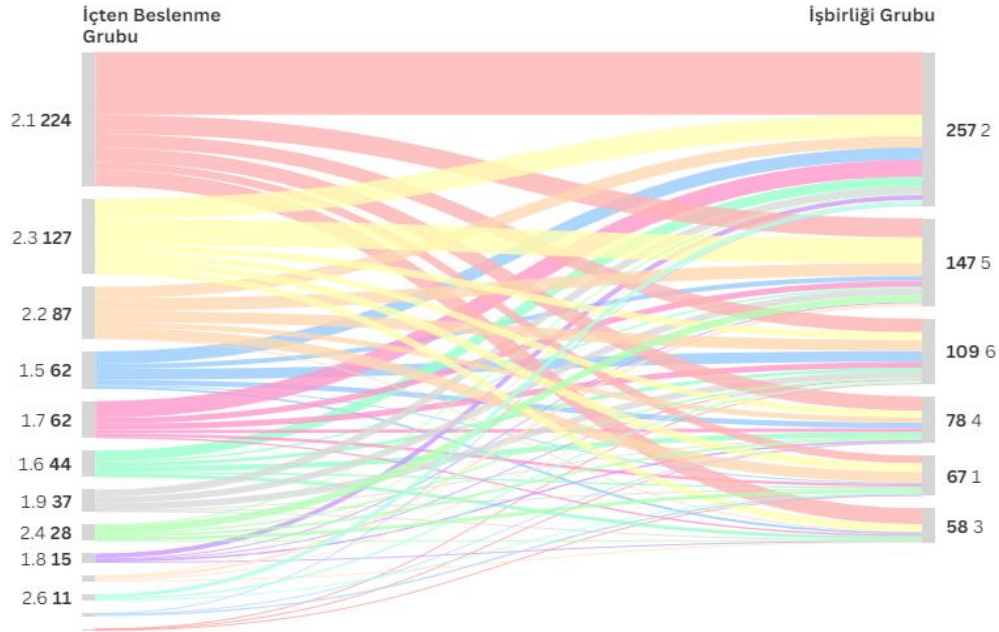
2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış

2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

Yapılan çalışmaların %36 ile en fazla oranda üniversite ve aynı bölüm işbirliğinde (Grup 2) yapıldığı bulunmuştur. İkinci en fazla yapılan işbirliği %21 ile üniversite dışı ve bölüm dışı işbirlikleri (Grup 5) ve üçüncü en fazla yapılan işbirlikleri ise %15 ile uluslararası işbirlikleridir (Grup 6). İşbirliğinin olmadığı tek yazarlı çalışmalar Mühendislik ve Teknoloji alanındaki çalışmaların %6'sını oluşturmaktadır.

İçten beslenme gruplarına bakıldığında ise en fazla çalışmaya sahip 2.1 (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) içten beslenme grubunda %47 ile en fazla yapılan işbirliği bölüm içi işbirlikleridir (bkz. Şekil 11). 2.1 grubu özelinde en düşük paya sahip

işbirliği grubu tek yazarlı çalışmalardır (Grup 1) ve uluslararası işbirlikleri (Grup 6) ise %10 oranıyla beşinci sırada yer almaktadır.



Şekil 11. Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi
(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20437273/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
 - 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
 - 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
 - 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
 - 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
 - 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
 - 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
 - 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
 - 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
 - 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
 - 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
 - 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
 - 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
 - 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
 - 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
 - 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
 - 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
 - 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

4.3.1.2. TED Üniversitesi

TED Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji alanında akademik içten beslenme ve işbirliği gruplarının etkileşimini incelemek için yapılan Sankey diyagramı Şekil

12’de, akademik içten beslenme gruplarının unvan bazında dağılımı ise Tablo 7’de yer almaktadır.

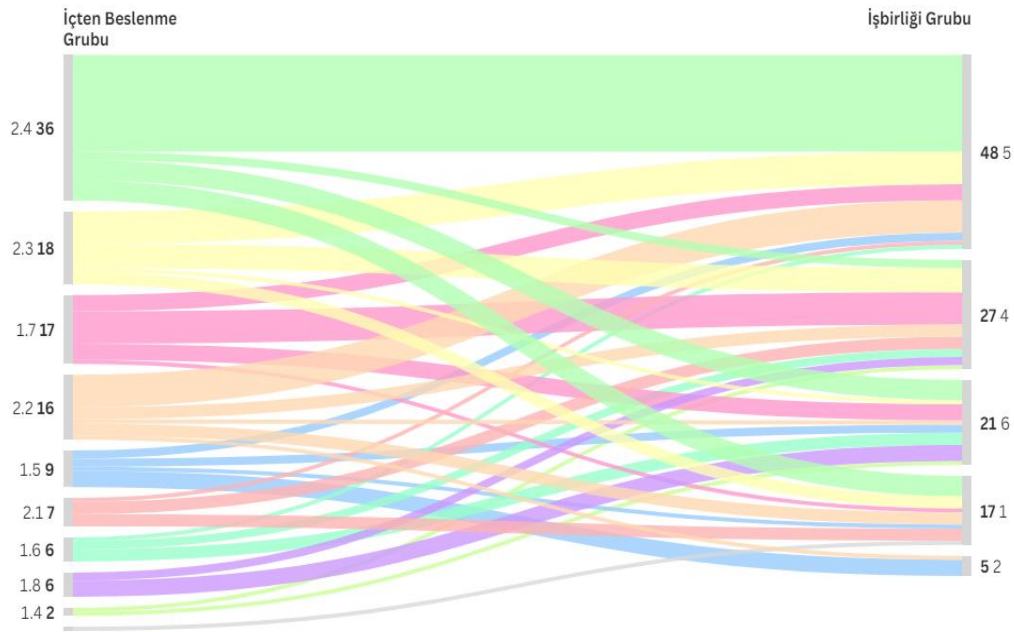
Mühendislik ve Teknoloji Alanı için oluşturulan akademik personel listesinde en fazla olan unvan Dr. Öğr. Üyesi’dir. Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip personelin en fazla dahil olduğu içten beslenme grubu ise 1.5 (derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt dışındaki bir üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) ve 2.4 (en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) gruplarıdır (bkz. Tablo 7). TED Üniversitesi akademik personelinin unvan ayrımı olmadan en fazla olduğu içten beslenme grupları ise %21 ile 2.4 (en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) ve %18 ile 1.7 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel) gruplarıdır.

Tablo 7. Unvana Göre TED Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları

İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı							
	Dr. Öğr. Üyesi		Doç. Dr.		Prof.Dr.		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1.4	0	0	0	0	1	13	1	3
1.5	4	24	0	0	0	0	4	12
1.6	1	6	0	0	0	0	1	3
1.7	3	18	2	22	1	13	6	18
1.8	0	0	2	22	1	13	3	9
1.9	0	0	0	0	1	13	1	3
2.1	3	18	0	0	1	13	4	12
2.2	2	12	1	11	2	25	5	15
2.3	0	0	1	11	1	13	2	6
2.4	4	24	3	33	0	0	7	21
Toplam	17	50	9	26	8	24	34	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

- | | |
|--|---|
| 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel | 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel |
| 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış | 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış |
| 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış | 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış |
| 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış | 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış | 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış |
| 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış | 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış | |
| 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | |
| 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | |
| 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış | |



Şekil 12. TED Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Alanında Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi

(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20437388/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

En fazla çalışmayı %31 ile 2.4 grubu gerçekleştirmiştir (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel). Bu gruptan sonra %18 ile 2.3 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel), %12 oranıyla 2.2 gelmektedir (tüm dereceleri aynı üniversitede olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel). %9 oranla 1.7 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışama deneyimi olan personel) ve 1.5 (derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt

dışındaki bir üniversitede ancak çalışma deneyimi olmayan personel) grupları aynı sayıda çalışmaya sahiptir (bkz. Şekil 12). Yapılan işbirlikleri açısından bakıldığında sadece aynı üniversite farklı bölüm işbirliği (Grup 3) grubunda çalışma olmadığı görülmüştür. Ancak TED Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji alanı çalışmalarının %41'inin üniversite dışı ve bölüm dışı işbirliklerinde yapıldığını belirtmek gerekir. En yoğun ikinci işbirliği grubu, aynı bölüm ve farklı üniversite (Grup 4) işbirliklerinde yapılan çalışmalardan (%23) oluşan gruptur. Bu grubu %18 ile uluslararası işbirlikli çalışmalardan oluşan grup (Grup 6) takip etmektedir.

Yurt dışı işbirlikleri açısından bakıldığında en fazla yurt dışı işbirliğini %24 ile 2.4 grubunun (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) yaptığı anlaşılmaktadır. İkinciliği 1.7 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışmaya deneyimi olan personel) ve 1.8 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) grupları paylaşmaktadır. Dördüncü en fazla yurt dışı işbirliği yapan içten beslenme grubu ise 1.6 grubudur (derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt dışında bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel). Tek yazarlı çalışmalar sadece yurt içi derece veya çalışma deneyimi olan personelin olduğu içten beslenme grubundandır.

4.3.1.3. Ortak Sonuçlar

Hacettepe Üniversitesinde Mühendislik ve Teknoloji Alanında içten beslenme seviyesi azaldıkça işbirliği çeşitliliği ve seviyesi artmış, özellikle uluslararası işbirliklerinde bu eğilim dikkat çekmiştir. TED Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji alanında en fazla işbirliği yapan gruplar, yurt dışı deneyime veya farklı üniversitelerde alınmış derecelere sahip akademisyenlerden oluşmuştur.

4.3.2. Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı

4.3.2.1. Hacettepe Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler alanında akademik içten beslenme ve işbirliği etkileşimini görmek amacıyla oluşturulan Sankey diyagramı Şekil 13'teki gibidir.

Tablo 8. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları

İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı									
	Dr.		Dr. Öğr. Üyesi		Doç. Dr.		Prof.Dr.		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.3	0	0	0	0	0	0	3	2	15	4
1.5	14	9	0	0	9	19	26	14	3	1
1.6	4	3	0	0	2	4	1	1	49	13
1.7	3	2	0	0	3	6	8	4	7	2
1.8	1	1	0	0	1	2	3	2	14	4
1.9	1	1	0	0	1	2	3	2	5	1
1.10	3	2	0	0	2	4	10	6	5	1
2.1	46	30	0	0	14	29	55	31	115	30
2.2	6	4	0	0	1	2	11	6	18	5
2.3	55	36	0	0	13	27	46	26	114	30
2.4	13	9	0	0	1	2	10	6	24	6
2.5	5	3	0	0	1	2	0	0	6	2
2.6	0	0	1	100	0	0	4	2	5	1
Toplam	151	40	1	0	48	13	180	47	380	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel

1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış

1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış

1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış

1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış

1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış

2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel

2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış

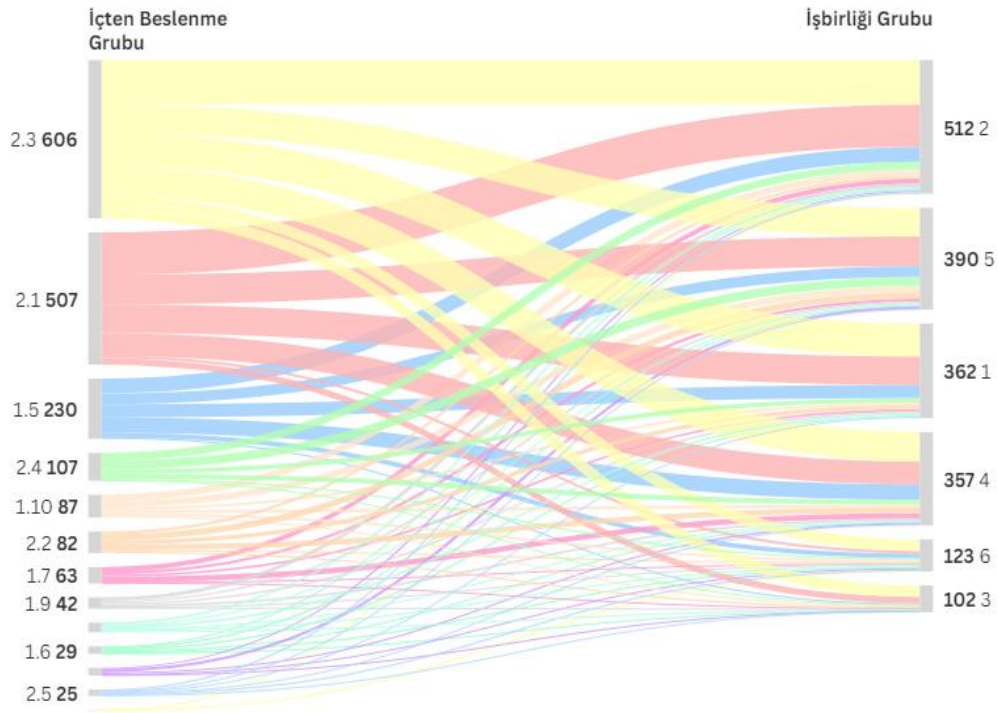
2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış

2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış

2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış

2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış

2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış



Şekil 13. Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi
(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20437449/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
 - 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
 - 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
 - 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
 - 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
 - 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
 - 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
 - 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.9: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
 - 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
 - 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
 - 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
 - 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
 - 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
 - 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
 - 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
 - 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
 - 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
 - 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

Akademik içten beslenme gruplarına göre unvan dağılımını gösteren Tablo 8'e göre Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı için oluşturulan akademik personel listesinde en fazla olan unvan Prof.Dr.'dur. Prof. Dr. unvanına sahip personelin en fazla dahil olduğu içten beslenme grubu 2.1'dir (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) (bkz Tablo 8). Hacettepe Üniversitesi akademik personelinin genel anlamda en fazla olduğu içten beslenme grupları ise %30 ile 2.1 (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan

ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) ve 2.3 gruplarıdır (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel).

Hacettepe Üniversitesinde en fazla çalışmayı 2.3 içten beslenme grubu yapmıştır (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel). 2.3 grubunun en fazla yaptığı işbirliği %28 ile aynı üniversite ve aynı bölüm işbirlikleridir (Grup 2) (bkz. Şekil 13). Yurt dışı işbirliklerini en fazla yapan içten beslenme grubu %38 ile 2.3 grubudur. Yurt dışı eğitim veya çalışma deneyimi olan personelin (İçten Beslenme Grubu 1) en fazla yaptığı işbirliklerinin aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği (Grup 2) olması dikkat çekicidir.

Tek yazarlı çalışmalar (Grup 1) işbirliği grupları içerisinde yoğunluk açısından üçüncü sırada yer almaktadır (%20). Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında en yoğun olarak %27 ile aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği (Grup 2) yapılmaktadır. Bunu farklı üniversite farklı bölüm işbirliği (Grup 5) takip etmektedir (%21).

4.3.2.2. TED Üniversitesi

TED Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler alanında akademik içten beslenme ile işbirliği gruplarının etkileşimi Şekil 14'teki Sankey diyagramı ile gösterilmektedir.

Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı için oluşturulan akademik personel listesinde en fazla olan unvan Dr. Öğr. Üyesi'dir. Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip personelin en fazla dahil olduğu içten beslenme grubu ise 2.4'tür (en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) (bkz Tablo 9). TED Üniversitesi akademik personelinin unvan ayrımı olmaksızın en fazla dahil olduğu içten beslenme grubu %33 ile 2.4 olmuştur (en az 2 derece veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel).

Tablo 9. Unvana Göre TED Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları

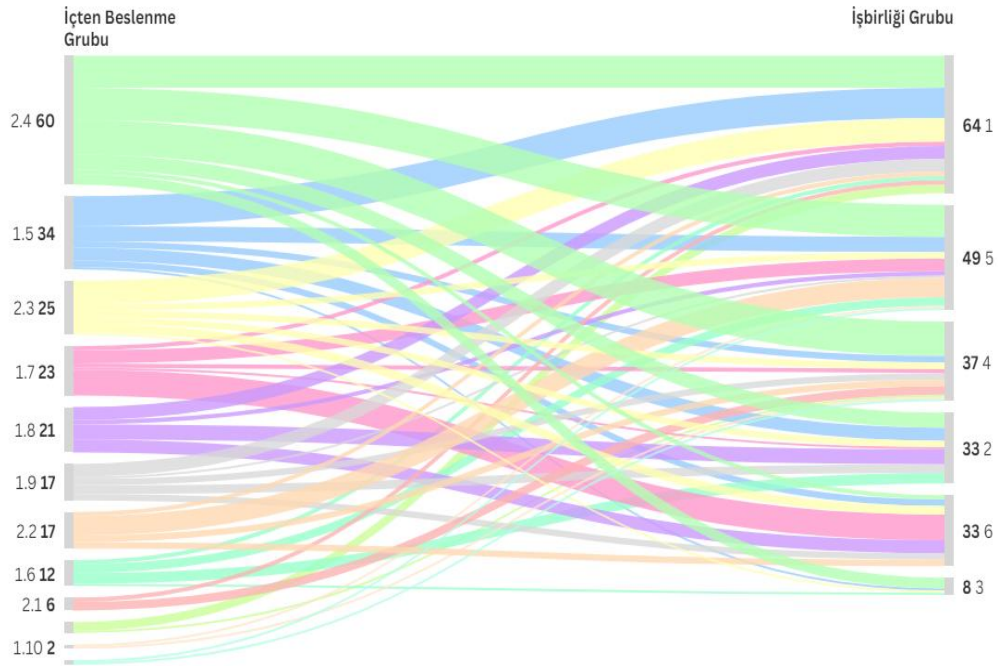
İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı							
	Dr. Öğr. Üyesi		Doç.Dr.		Prof.Dr.		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1.4	0	0	0	0	1	6	1	2
1.5	4	15	0	0	2	13	6	10
1.6	0	0	1	7	0	0	1	2
1.7	1	4	2	13	4	25	7	12
1.8	2	7	1	7	1	6	4	7
1.9	3	11	3	20	0	0	6	10
2.1	1	4	0	0	1	6	2	3
2.2	1	4	2	13	1	6	4	7
2.3	4	15	1	7	1	6	6	10
2.4	11	41	4	27	4	25	19	33
2.6	0	0	1	7	1	6	2	3
Toplam	27	46	15	26	16	28	58	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

- | | |
|--|---|
| 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel | 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel |
| 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış | 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış |
| 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış | 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış |
| 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış | 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış | 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış |
| 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış | 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış | |
| 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | |
| 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | |
| 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış | |

En fazla çalışması bulunan içten beslenme grubu 2.4 olmuştur (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel). 2.4 grubunun en fazla yaptığı işbirlikleri sırasıyla %27 oranıyla üniversite dışı aynı bölüm işbirlikleri (Grup 4) ve %25 ile üniversite dışı ve bölüm dışı işbirlikleridir (Grup 5). Yurt dışı işbirlikleri açısından bakıldığında en büyük orana sahip içten beslenme grupları ise sırasıyla %36 ile 1.7 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel), %18 ile 1.8 (derecelerden en az birini yurt dışında tamamlamış ve hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel), %12 ile 2.3 gruplarıdır (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel). Yurt dışı işbirliği (Grup 6) açısından bakıldığında yurt dışı eğitim veya çalışma

deneyimi olan personelin (Akademik İçten Beslenme Ana Grubu 1) daha büyük bir yatkınlığı olduğu saptanmıştır.



Şekil 14. TED Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Akademik İçten Beslenme ile İş Birliği Arasındaki İlişki
(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/19755259/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

4.3.2.3. Ortak Sonuçlar

Hacettepe Üniversitesinde Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında uluslararası işbirliklerine yönelimde içten beslenme seviyesi düşük gruplar öne çıkmıştır. TED

Üniversitesinde de benzer şekilde farklı üniversitelerle ve uluslararası düzeyde işbirliği yapan grupların içten beslenme seviyesinin düşük olduğu görülmüştür.

4.3.3. Doğa Bilimleri Alanı

4.3.3.1. Hacettepe Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanında akademik içten beslenmenin işbirliği ile olan etkileşimi Şekil 15'te, unvanlar düzeyinde akademik içten beslenme gruplarına dağılım ise Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları

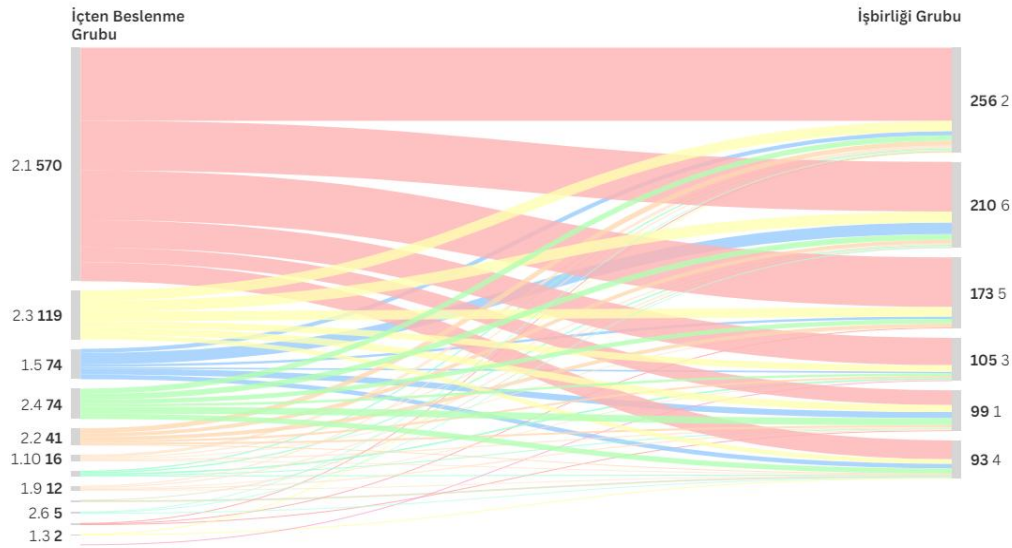
İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı							
	Dr.Öğr Üyesi		Doç.Dr.		Prof.Dr		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1	0	0	1	2	1	1	2	1
1.5	0	0	2	5	5	6	7	5
1.6	0	0	1	2	2	3	3	2
1.7	1	6	0	0	1	1	2	1
1.8	0	0	0	0	1	1	1	1
1.9	0	0	0	0	2	3	2	1
1.10	1	6	0	0	0	0	1	1
2.1	10	63	25	57	49	64	83	61
2.2	2	13	1	2	2	3	5	4
2.3	1	6	9	20	8	10	18	13
2.4	0	0	5	11	5	6	10	7
2.6	1	6	0	0	1	1	2	1
Toplam	16	12	44	32	77	57	136	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

- | | |
|--|---|
| 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel | 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel |
| 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış | 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış |
| 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış | 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış |
| 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış | 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış | 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış |
| 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış | 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış |
| 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış | |
| 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | |
| 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış | |
| 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış | |

Tablo 10'a göre Doğa Bilimleri Alanı için oluşturulan akademik personel listesinde en fazla olan unvan Prof. Dr.'dur. Prof. Dr. unvanına sahip personelin en fazla

dahil olduğu içten beslenme grubu ise 2.1'dir (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) (bkz Tablo 10). Hacettepe Üniversitesi akademik personelinin genel anlamda en fazla yer aldığı içten beslenme grubu olan 2.1 (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) %61 oranına sahiptir.



Şekil 15. Hacettepe Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanında Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi

(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20437495/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

Hacettepe Üniversitesinin Doğa Bilimleri Alanındaki çalışmaların büyük kısmı 2.1 içten beslenme grubu tarafından yapılmıştır (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel). Bu grubun en fazla yaptığı işbirlikleri ise öncelikle %31 ile bölüm içi işbirlikleridir (Grup 2).

Üniversite dışı farklı bölüm işbirliklerinin olduğu Grup 5 ve yurt dışı işbirliklerinin olduğu Grup 6 sıralamada 2.1 grubunun en fazla yaptığı işbirliklerinde ikinciliği paylaşmaktadır (bkz. Şekil 15). Uluslararası işbirliğini (Grup 6) en fazla (%58) yapan içten beslenme grubunun 2.1 olması dikkat çekicidir. Bu içten beslenme grubunu %13 ile 1.5 grubu (derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt dışındaki bir üniversitede ancak çalışma deneyimi olmayan personel) ve %13 ile 2.3 grubu takip etmektedir (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel). Tek yazarlı çalışmaları ise en fazla 2.1 (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel), 2.3 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) ve 2.4 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) içten beslenme gruplarının yaptığı görülmüştür.

4.3.3.2. TED Üniversitesi

Akademik içten beslenme gruplarını unvanlar düzeyinde gösterildiği Tablo 11'e göre ilgili alanda çalışan akademisyen sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

Tablo 11. Unvana Göre TED Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları

İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı							
	Dr. Öğr. Üyesi		Doç.Dr.		Prof.Dr		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1.2	1	50	0	0	0	0	1	14
1.7	0	0	1	33	0	0	1	14
1.8	0	0	0	0	1	50	1	14
2.4	1	50	1	33	1	50	3	43
2.6	0	0	1	33	0	0	1	14
Toplam	2	29	3	42	2	29	7	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel

1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış

1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış

1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış

1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış

1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış

2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel

2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış

2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış

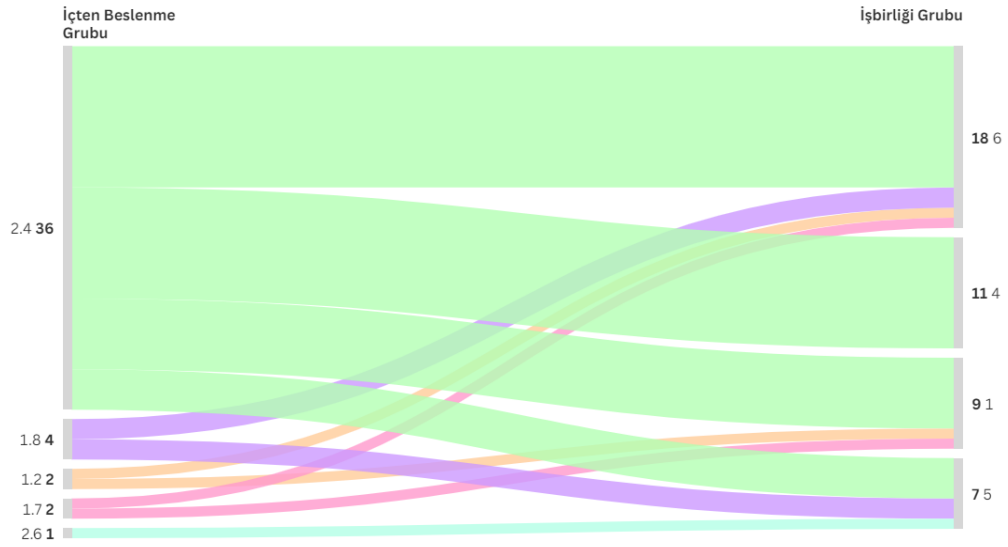
2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış

2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış

2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış

2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

TED Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanında akademik içten beslenme ve işbirliği etkileşimi Şekil 16'da sunulmuştur.



Şekil 16. TED Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanında Akademik İçten Beslenme ve İşbirliği İlişkisi

(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20437545/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

TED Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanında yapılan çalışmaların büyük bir kısmını (%78) 2.4 grubuna dahil akademik personel yapmıştır (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) (bkz. Şekil 16). 2.4 grubu en fazla uluslararası işbirliği yapmıştır (Grup 6). 1.8 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) grubu ise %11 oranıyla takip etmektedir. Doğa Bilimleri Alanında yapılan çalışmalar beş işbirliği grubunda toplanmıştır. Akademik içten beslenme

gruplarından 2.6 grubunun (tüm dereceleri farklı üniversitede olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi mevcut olan personel) yurt dışı işbirliği yaptığı çalışması olmadığı saptanmıştır.

4.3.3.3. Ortak Sonuçlar

Hacettepe Üniversitesi Doğa Bilimleri Alanında içten beslenme seviyesi azaldıkça uluslararası işbirliklerinde artış gözlenmiştir. TED Üniversitesinin aynı alanında ise çalışmaların çok büyük bir kısmı 2.4 grubunca yapılmıştır (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel). Uluslararası işbirliklerinde içten beslenme seviyesi düşük gruplar daha aktif rol almıştır.

4.3.4 Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı

“Tıp ve Sağlık Bilimleri alanında akademik içten beslenme ile işbirliği arasındaki ilişki diğer alanlardan farklı mıdır?” araştırma sorusuna cevap bulmak üzere Hacettepe Üniversitesi Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı çalışmaları incelenmiştir. TED Üniversitesinde bu alanın olmaması, Hacettepe ile TED Üniversitelerindeki akademik içten beslenme ve işbirliği etkileşiminde görülen farklılıkların Hacettepe Üniversitesinde olup TED ünversitesinde olmayan bu alandan olabileceğini akla getirmiştir.

Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı için oluşturulan akademik personel listesinde en fazla olan unvan Prof.Dr.’dur. Prof.Dr. unvanına sahip personelin en fazla dahil olduğu içten beslenme grubu ise 2.1 olarak bulunmuştur (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) (bkz Tablo 12). Unvan ayrımı yapılmaksızın Hacettepe Üniversitesi akademik personelinin en fazla olduğu içten beslenme grubu olan 2.1 (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) %41 oranına sahiptir.

Tablo 12. Unvana Göre Hacettepe Üniversitesi Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı Akademik İçten Beslenme Grupları

İçten Beslenme Grubu	Akademik Personel Unvanı									
	Dr.		Dr. Öğr. Üyesi		Doç. Dr.		Prof. Dr.		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
1.5	2	1	0	0	1	2	22	6	25	4
1.6	2	1	0	0	0	0	2	1	4	1
1.7	1	1	0	0	1	2	4	1	6	1
1.8	0	0	0	0	0	0	2	1	2	0
1.9	6	3	0	0	1	2	7	2	14	2
1.10	14	8	0	0	1	2	13	4	28	5
2.1	50	28	1	100	17	35	167	48	235	41
2.2	7	4	0	0	2	4	11	3	20	3
2.3	66	37	0	0	21	44	102	29	189	33
2.4	22	12	0	0	4	8	14	4	40	7
2.5	6	3	0	0	0	0	1	0	7	1
2.6	2	1	0	0	0	0	2	1	4	1
Toplam	178	31	1	0	48	8	348	61	575	100

Akademik İçten Beslenme Grupları

1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel

1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış

1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış

1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış

1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış

1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış

1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış

1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış

2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel

2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış

2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış

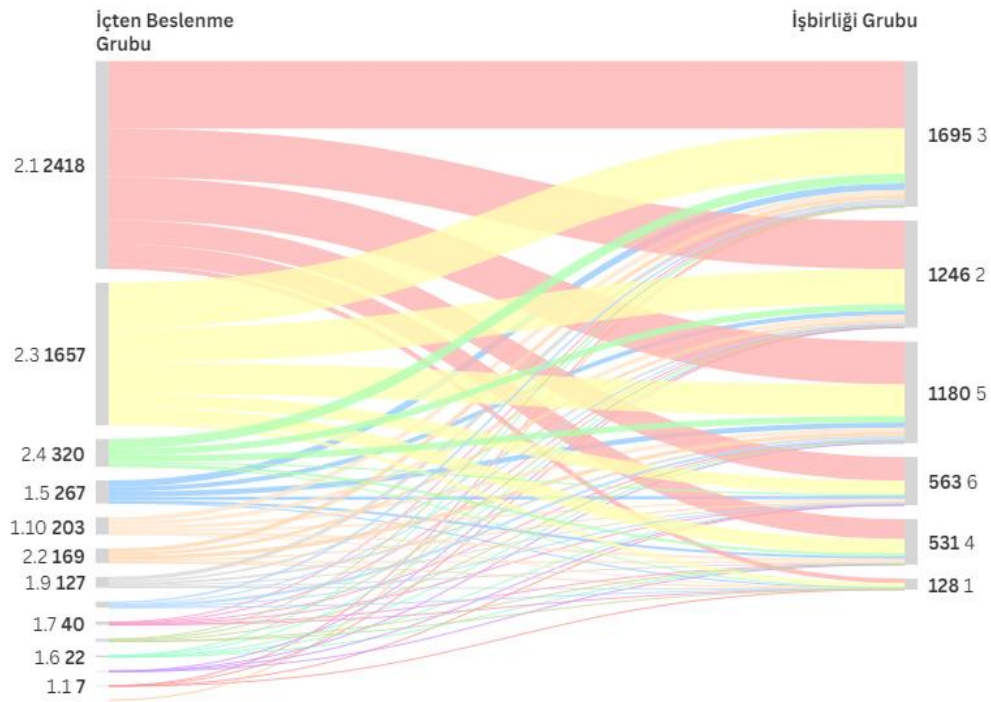
2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış

2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış

2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış

2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

Hacettepe Üniversitesi Tıp ve Sağlık Bilimleri alanından yapılan çalışmaların büyük oranda 2.1 içten beslenme grubuna dahil olduğu saptanmıştır (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) (bkz. Şekil 17). Bu grup %32 ile en fazla aynı üniversite farklı bölüm işbirliği yapmıştır (Grup 3). 2.1 içten beslenme grubunun %23 oranı ile ikinci olarak en fazla aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği yaptığı görülmektedir (Grup 2). Yurt dışı işbirlikleri açısından bakıldığında en fazla yurt dışı işbirliğinin 2.1 grubu (%50) tarafından gerçekleştirildiği ve bunu %27 ile 2.3 grubunun takip ettiği anlaşılmaktadır (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel).



Şekil 17. Hacettepe Üniversitesi Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanında Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi

(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20437557/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
 - 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
 - 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
 - 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
 - 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
 - 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
 - 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
 - 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
 - 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
 - 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
 - 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
 - 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
 - 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
 - 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
 - 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
 - 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
 - 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
 - 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

Yurt dışı eğitim veya çalışma deneyimi bulunmayan personelin (İçten Beslenme Grubu 2) çalışmalarına bakıldığında bu alanda altı alt içten beslenme grubunun tamamı yer almaktadır. 2.1 grubunda yurt dışı işbirlikli çalışmalar (%12) dördüncü sırada gelmektedir. Yurt dışı işbirliğini en çok yapan ikinci içten beslenme grubu olan 2.3 için ise (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) Grup 6 (uluslararası işbirliği) %9 ile beşinci işbirliği grubudur.

Derecelerinden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personelden oluşan 1.8 içten beslenme grubunun çalışmaları dikkat çekicidir. Üniversite dışı ve yurt dışı işbirliği (Grup 4-6) kapsamında yapılan çalışmalar, bu grubun toplam çalışmalarına oranla incelendiğinde, çalışmalarının yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği (Grup 4) %37,5 oranıyla en fazla yaptıkları işbirliği olup, farklı üniversite farklı bölüm işbirliği (Grup 5) ve uluslararası işbirliği (Grup 6) takip etmektedir.

Hacettepe Üniversitesi bünyesinde araştırma kapsamında incelenen tüm alanlar mevcuttur. Ancak farklı olarak TED Üniversitesinin Tıp ve Sağlık Bilimleri alanına girecek hiç bölümü olmadığı için Hacettepe Üniversitesinde olup TED Üniversitesinde olmayan Tıp ve Sağlık Bilimleri alanının ilgili üniversitedeki akademik içten beslenme ve işbirliği ilişkisine olan etkisi araştırılmak istenmiştir. Bu alanda içten beslenme seviyesi yüksek gruplar genelde üniversite içi işbirliklerine yönelirken, uluslararası işbirliklerinde daha düşük bir performans sergilenmiştir.

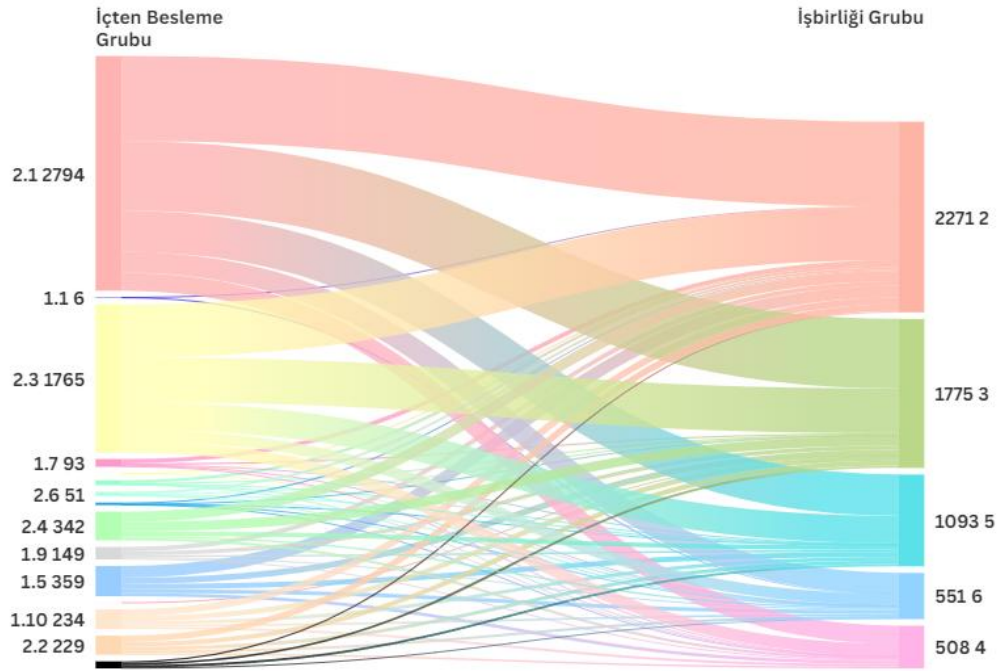
Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı, Hacettepe Üniversitesinde bulunurken TED Üniversitesinde mevcut değildir. Bu durum, elde edilen sonuçların önemini artırmaktadır. Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanında Hacettepe Üniversitesinin 5343 çalışması mevcuttur. Bu çalışmalar arasında en fazla çalışma yapan işbirliği grupları 2.1 grubu (2418 çalışma) ve 2.3 grubudur (1657 çalışma). Bu iki grubun yaptığı çalışmalar toplam çalışmaların %76'sını oluşturmaktadır. Toplam 5343 çalışmada en fazla yapılan işbirlikleri ise aynı üniversite farklı bölüm işbirlikleri (Grup 3, 1695 çalışma) ile aynı üniversite ve aynı bölüm işbirlikleri olup (Grup 2, 1246 çalışma) toplam payları %55'tir. Bu bağlamda bakıldığında Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanının bölüm içi işbirlikleri ile üniversite içi ve bölüm dışı işbirliklerinin yer aldığı grupları arttırırken diğer grupların daha düşük bir orana sahip olmasına etki ettiği anlaşılmıştır.

4.4. ÜNİVERSİTE VE BÖLÜM İÇİ İŞ BİRLİĞİYLE YAPILAN ÇALIŞMALARDA İÇTEN BESLENME

Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesinde yapılan çalışmalar arasında üniversite ve bölüm içi işbirliğinde yapılan çalışmalarda içten beslenme personelin daha yoğun olarak yer alıp almadığı araştırılmış ve “Üniversite içinde yapılan işbirliklerinde, akademik içten beslenme daha fazla mıdır?” araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaçla, alt işbirliği grubu olarak aynı üniversite ve aynı bölümde işbirliği yapan çalışmalar (Grup 2) ile kısıtlama yapılmıştır. Bu kısıtlamanın ardından, içten beslenme grupları ile işbirliği grupları arasındaki etkileşim analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, Sankey diyagramı kullanılarak daha detaylı bir şekilde incelenmiştir.

4.4.1. Hacettepe Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesinde üniversite içi ve bölüm dışı işbirliklerinin olduğu Grup 3, 1775 çalışma ile %29 orana sahiptir (bkz. Şekil 18). Üniversite dışı farklı bölüm işbirliklerinin toplandığı Grup 5, 1093 çalışmaya sahip (%18) olup, uluslararası işbirliklerinin toplandığı Grup 6 (%9) ile üniversite dışı ve aynı bölüm işbirliklerinin toplandığı Grup 4 (%8) takip etmektedir. En fazla çalışmaya sahip içten beslenme grupları ise %44 ile 2.1 grubu (tüm dereceleri aynı üniversitede olan ve çalışma deneyimi olmayan personel) ve %28 ile 2.3 grubudur (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel). 2.4 grubu %5 ile (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) ve 1.5 grubu %6 ile (derecelerden en az 1 tanesi yurt dışı ancak deneyim olmayan personel) takip etmektedir.



Şekil 18. Hacettepe Üniversitesi Bölüm İçi İşbirliği Olan Çalışmalar
(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/21013316/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
 - 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
 - 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
 - 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
 - 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
 - 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
 - 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
 - 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
 - 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
 - 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
 - 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
 - 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
 - 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
 - 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
 - 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

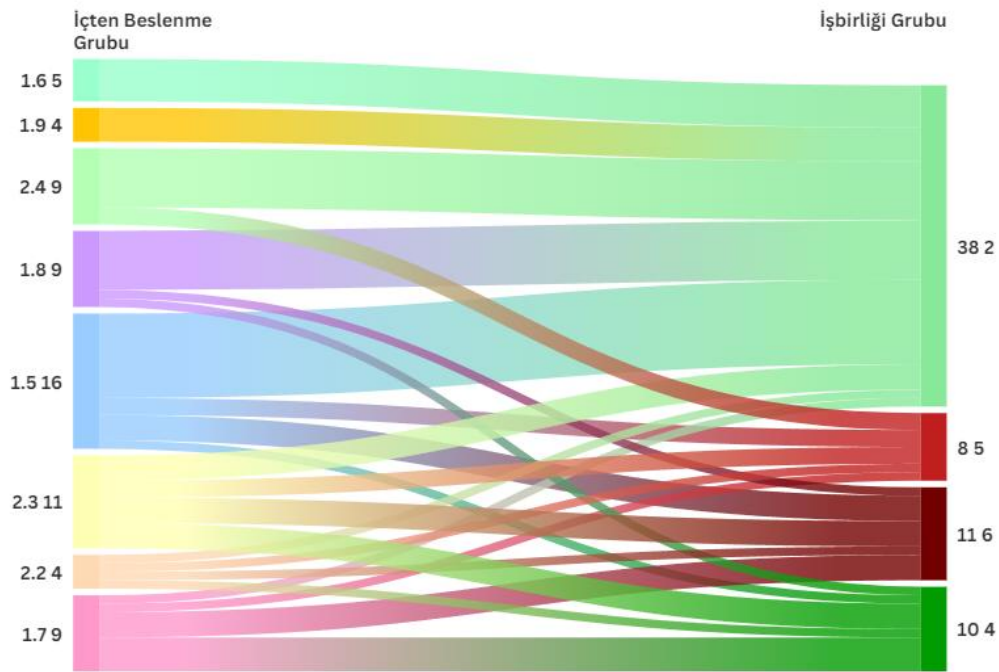
İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
 - 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
 - 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
 - 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
 - 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

4.4.2. TED Üniversitesi

TED Üniversitesinde bölüm içi işbirliği olan çalışmaların büyük bir kısmı yurt dışı eğitim veya çalışma deneyimi olan personelin olduğu içten beslenme ana grubu yapmıştır (İçten Beslenme Grubu 1). Çalışmaların toplam sayısı 67'dir ve çalışmaların %56'sını (43 çalışma) bu grup yapmıştır. Yurt dışı işbirliği olan çalışmalara bakıldığında toplam sayı 11'dir ve bu çalışmaların %64'ünü (7 çalışma) İçten Beslenme Ana Grubu 1 oluşturmaktadır. Yurt dışı eğitim veya

çalışma deneyimi olmayan personelin toplandığı 2.2 (tüm dereceleri aynı üniversitede olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel), 2.3 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) ve 2.4 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) gruplarının yapmış olduğu çalışma sayısı toplamı 24'tür. Bu çalışmaların %17'si uluslararası işbirliği (Grup 6) grubundadır (bkz. Şekil 19).



Şekil 19. TED Üniversitesi Bölüm İçi İş Birliği Olan Çalışmalar
(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/21012924/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

1.6 (derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt dışında bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel) ve 1.9 (derecelerin tamamını yurt içinde alan ancak yurt içinde ve yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) içten beslenme gruplarının yaptığı çalışmalara bakıldığında tüm çalışmaların aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği (Grup 2) olduğu saptanmıştır. Yurt dışı işbirliği yapan içten beslenme gruplarının ise 1.5 (derecelerden en az 1 tanesi yurt dışı ancak deneyim olmayan personel), 1.7 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel), 1.8 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel), 2.2 (tüm dereceleri aynı üniversitede olan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) ve 2.3 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) olduğu görülmektedir. Yurt dışı eğitim veya deneyim sahibi akademik personelin olduğu Grup 1.6 (derecelerden en az bir tanesi yurt dışı ve yurt dışında bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel) ve Grup 1.9'un (derecelerin tamamını yurt içinde alan ancak yurt içinde ve yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) hiç yurt dışı işbirliği bulunmaması dikkat çekicidir.

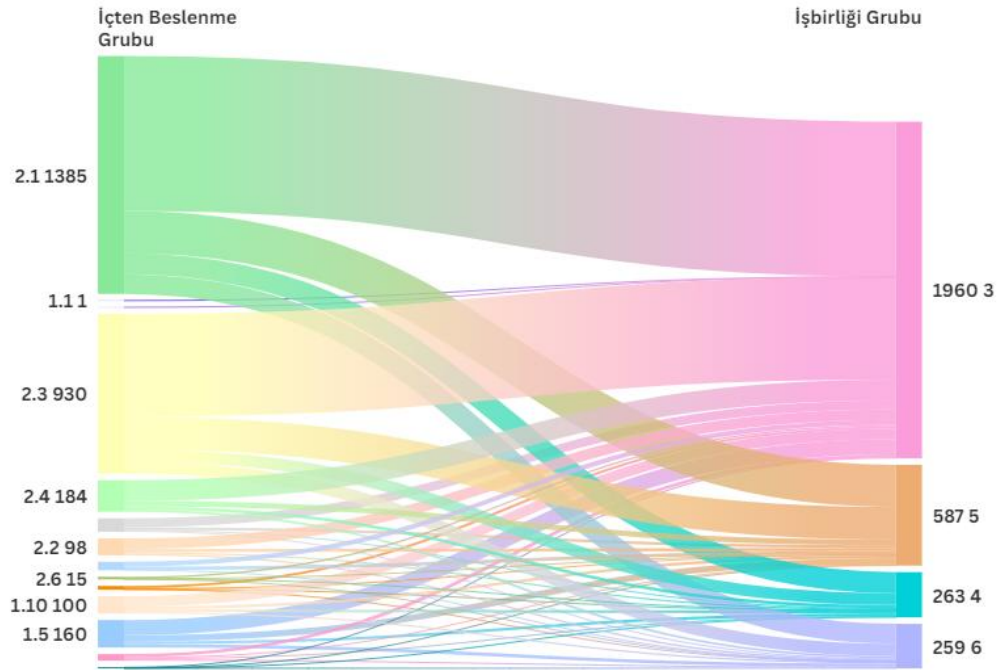
4.5. ÜNİVERSİTE İÇİ VE BÖLÜM DIŞI İŞ BİRLİĞİYLE YAPILAN ÇALIŞMALARDA İÇTEN BESLENME

Bu bölümde aynı üniversite farklı bölüm işbirliği (Grup 3) bulunan çalışmalar incelenmiştir; “Üniversite içinde yapılan işbirliklerinde, akademik içten beslenme fazla mıdır?” araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaçla, alt işbirliği grubu olarak aynı üniversite farklı bölüm işbirliği grubu olan Grup 3 ile kısıtlama yapılmıştır. Bu kısıtlamanın ardından, içten beslenme grupları ile işbirliği grupları arasındaki etkileşim analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, Sankey diyagramı kullanılarak daha detaylı bir şekilde incelenmiştir

4.5.1. Hacettepe Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesinde bölüm içi işbirliğiyle yapılan çalışmaların büyük bir kısmının aynı üniversite farklı bölüm işbirliklerinin olduğu Grup 3'te (1960

çalışma, %64) yer aldığı görülmektedir (bkz. Şekil 20). Bu işbirliği grubu yapılan diğer işbirliklerinin toplamından daha fazla sayıda çalışmayı barındırmasıyla da dikkat çekmektedir. Bunu üniversite dışı ve bölüm dışı işbirliklerinin sınıflandığı Grup 5 (587 çalışmayla) izlemektedir. Üniversite dışı ancak aynı bölüm işbirliklerinin olduğu Grup 4, 263 çalışmayla ve uluslararası işbirliklerinin olduğu Grup 6, 259 çalışmayla takip etmektedir.



Şekil 20. Hacettepe Üniversitesi Üniversite İçi Bölüm Dışı İş Birliği Olan Çalışmalar

(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/21013603/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

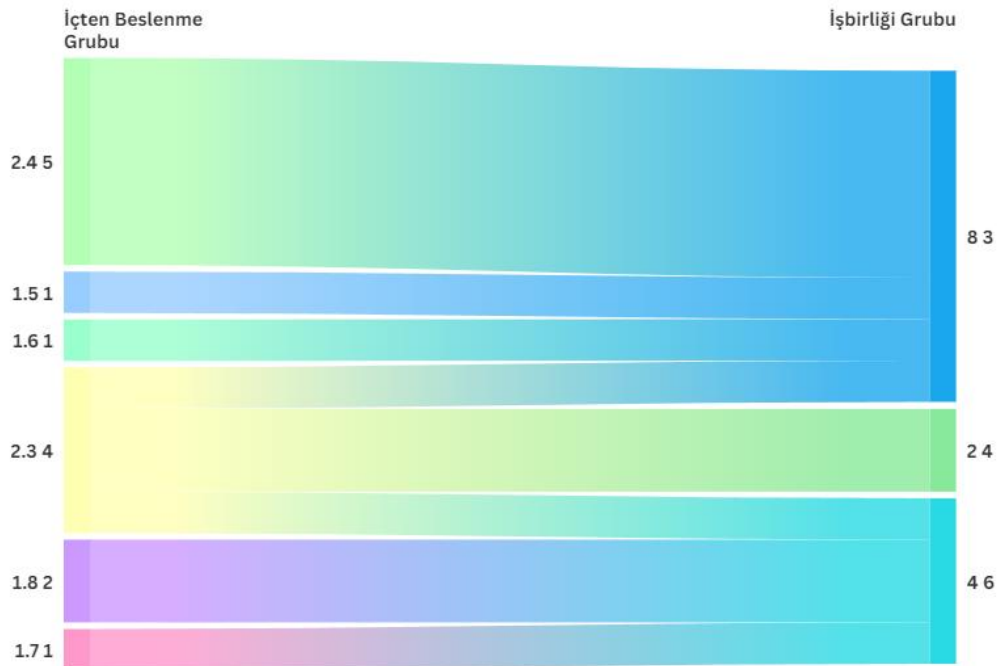
- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

4.5.2. TED Üniversitesi

TED Üniversitesinin 14 çalışması bulunmaktadır. Bu çalışmaların 8 tanesinde bölüm dışı ancak aynı üniversite farklı bölüm işbirliği (Grup 3) bulunmaktadır. Yapılan işbirliklerinde en büyük kısmı da bu grup oluşturmaktadır (bkz. Şekil 21). En az yapılan işbirliği ise üniversite dışı ancak aynı bölüm işbirlikleridir (Grup 4). Uluslararası işbirliklerinin yer aldığı Grup 6 ise 4 çalışmayla ikinci en fazla çalışmaya sahip işbirliği grubu olmuştur.



Şekil 21. TED Üniversitesi Üniversite İçi Bölüm Dışı İş Birliği Olan Çalışmalar (Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/21014059/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

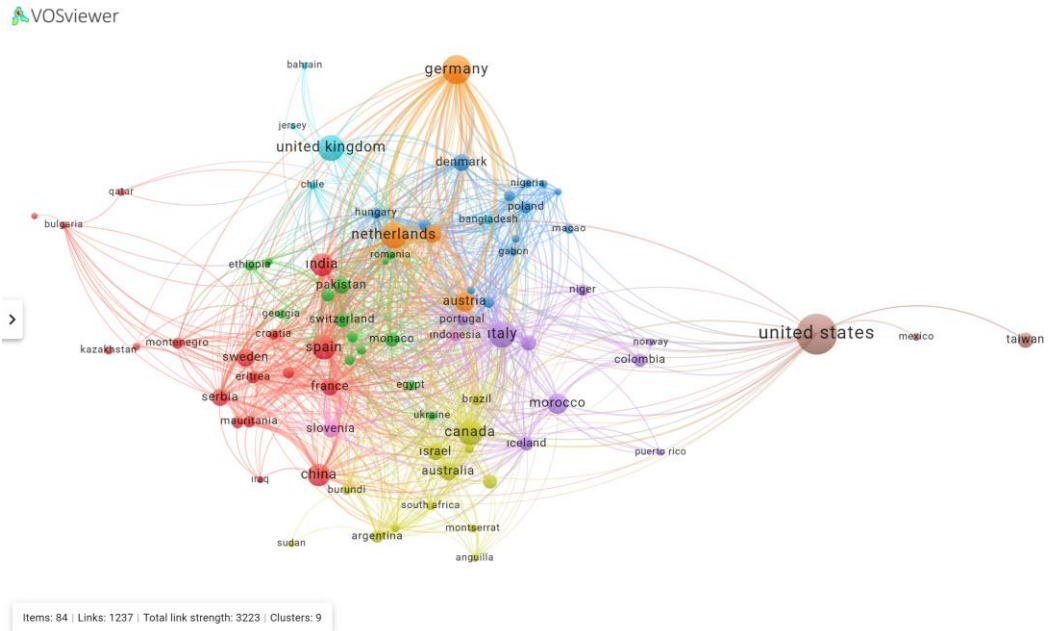
- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

4.6. YURT DIŞI İŞBİRLİKLİ ÇALIŞMALARDA İÇTEN BESLENME

Bu bölümde sadece uluslararası işbirliği grupları incelenmiştir (Grup 6). Daha detaylı inceleme yapılabilmesi için ülke ekonomileri dikkate alınarak yurt dışı işbirliği için bir hiyerarşi belirlenerek alt işbirliği grupları oluşturulmuştur (6.1: düşük gelirli ülkelerle işbirliği, 6.2: orta düşük gelirli ülkelerle işbirliği, 6.3: orta üst gelirli ülkelerle işbirliği ve 6.4: yüksek gelirli ülkelerle işbirliği). İşbirliğinin etkisi açısından daha yüksek gelirli ülkelerin görünürlük ve araştırma bütçeleri bakımından daha iyi bir etkiye sahip olacağı düşünülerek Dünya Bankasının web sayfasında bulunan grupta baz alınarak bu gruplar oluşturulmuştur (Dünya Bankası, 2024).

Toplanan çalışma verilerinde yer alan yurt dışı işbirliği yapılan ülkelerin ilişkisini anlamak amacıyla VOSviewer kullanılarak bir analiz yapılmıştır. İncelenen çalışmalarda yapılan uluslararası işbirlikleri açısından bakıldığında özellikle ABD, Hollanda ve İngiltere'nin işbirliklerinde daha merkezi bir konuma sahip olduğu anlaşılmaktadır (bkz. Şekil 22). Şekil 22'de Almanya, İspanya ve Hollanda gibi Avrupa ülkelerinin işbirliği konusunda bir araya geldikleri ve yoğun işbirliği yaptıkları görülmektedir. Bu durum söz konusu ülkeler arasında güçlü bir işbirliği ağı kurulduğunu ve bu ülkelerin birbirleriyle yakın ilişkiler içinde olduklarını göstermektedir. TED ve Hacettepe Üniversitelerinin yaptığı çalışmalarda özellikle Avrupa ülkelerinin toplanması dikkat çekicidir.

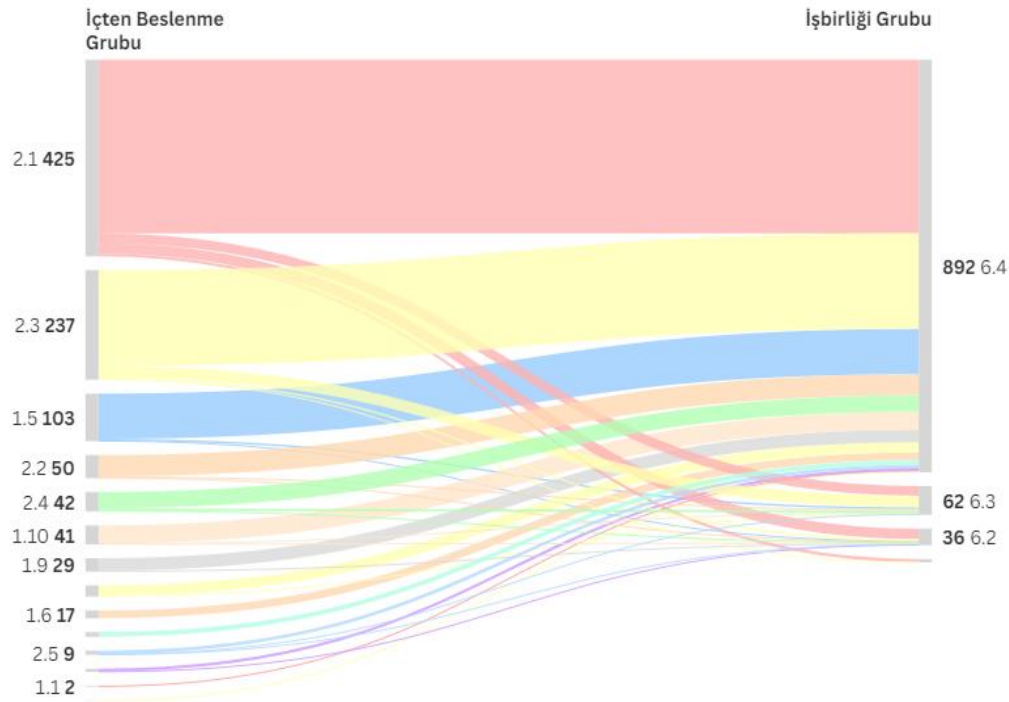
ABD, Almanya, Birleşik Krallık, Hindistan, İspanya ve İtalya'nın akademik işbirliklerinde merkezi bir rol oynadığı ve geniş bir küresel ağı sahip olduğu görülmektedir. Bu işbirlikleri, farklı araştırma ağlarının oluşmasına olanak tanımakta ve akademik personelin çeşitli uluslararası araştırma gruplarına dahil olmasını sağlamaktadır. Avrupa merkezli işbirlikleri güçlü bir yapıya sahipken, Asya ve Latin Amerika ülkelerinin bu ağlara kademeli olarak entegre olduğu gözlemlenmektedir. Yurt dışı çalışmalarda yapılan işbirliklerinin yoğun olarak Avrupa ülkeleri ve Amerika ile yapılması Dünya Bankasının sitesinde de gösterildiği üzere işbirliklerinin daha çok ekonomik olarak gelişmiş ülkelerle yapıldığını ortaya çıkarmaktadır. "Yurt dışı işbirlikli çalışmalar ağırlıklı olarak içten beslenme olmayan akademik personel tarafından mı yapılmaktadır?" araştırma sorusuna cevap bulmak için iki üniversite verileri ayrı ayrı incelenmiştir.



Şekil 22. Çalışmalarda Yapılan Yurt Dışı İş Birliklerinin Yapıldığı Ülkeler ve Etkileşimleri
(Etkileşimli görsel için: <https://tinyurl.com/2cyh9ukj>)

4.6.1. Hacettepe Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi adresli yurt dışı işbirlikli çalışma grupları ile bu çalışmaları gerçekleştiren akademik personelin içten beslenme grupları arasındaki etkileşimi göstermek amacıyla oluşturulan ve Şekil 23'te sunulan Sankey diyagramına göre, en fazla işbirliği yüksek gelirli ekonomilere sahip ülkelerle (6.4) olmuştur (bkz. Şekil 23). Bu çalışmaları yapan akademik personelin içten beslenme grupları 2.1'de %42 oranıyla (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) ve 2.3'te %23 oranıyla yoğunlaşmaktadır (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisinin aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel). 1005 çalışmanın sadece 7 tanesi 6.1 (düşük gelirli ülkelerle işbirliği) grubundadır. Bu çalışmaların tamamı 2.1 (6 çalışma) ve 2.3 (1 çalışma) içten beslenme gruplarının yaptığı çalışmalardır.



Şekil 23. Hacettepe Üniversitesi Yurt Dışı İş Birlikli Çalışmalarında Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi
(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20443887/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

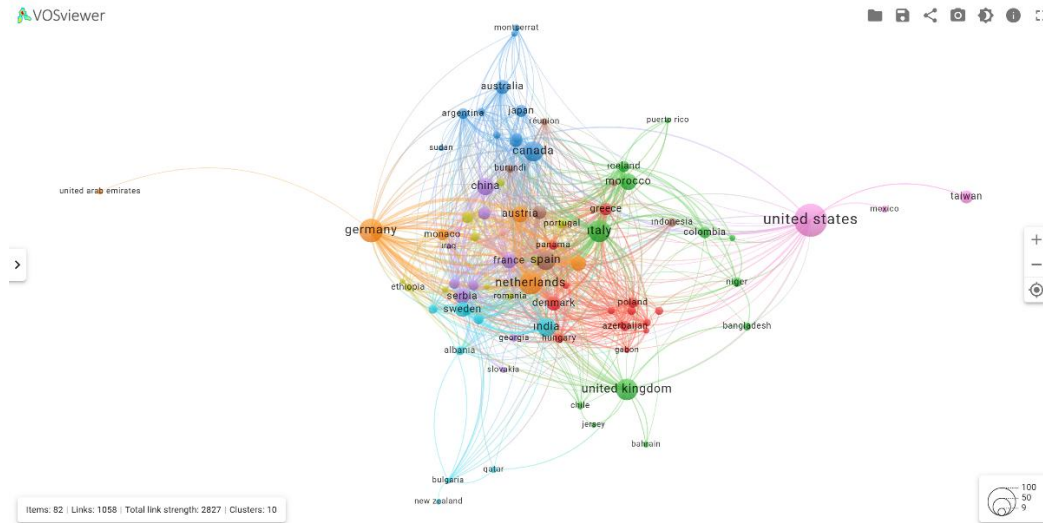
- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

Genel olarak bakıldığında en yüksek gelirli ekonomilere sahip ülkelerle yapılan çalışmaların payı %89'dur ve bunu %6 ile 6.3 (orta üst gelirli ülkelerle işbirliği), %4 ile 6.2 (orta düşük gelirli ülkelerle işbirliği) ve %1 ile 6.1 (düşük gelirli ülkelerle işbirliği) grubu takip etmektedir. Hacettepe Üniversitesinde yurt dışı işbirliğinde yapılan çalışmaların hangi ülkelerle yapıldığını göstermek üzere VOSviewer yazılımı kullanılarak işbirliği ağı oluşturulmuştur (Şekil 24). Hacettepe Üniversitesinin yapmış olduğu işbirliklerinde ABD, Almanya, İtalya, Hollanda,

Kanada, Birleşik Krallık'ta yoğunlaştığı ortaya çıkmıştır. Yurt dışı çalışmalarda, yüksek gelirli ülkelerle işbirliğini ifade eden 6.4 grubunda çalışmaların büyük bir kısmı yer almaktadır.



Şekil 24. Hacettepe Üniversitesinin Yurt dışı İş Birlikli Çalışmalarında İş Birliği Yaptığı Ülkeler

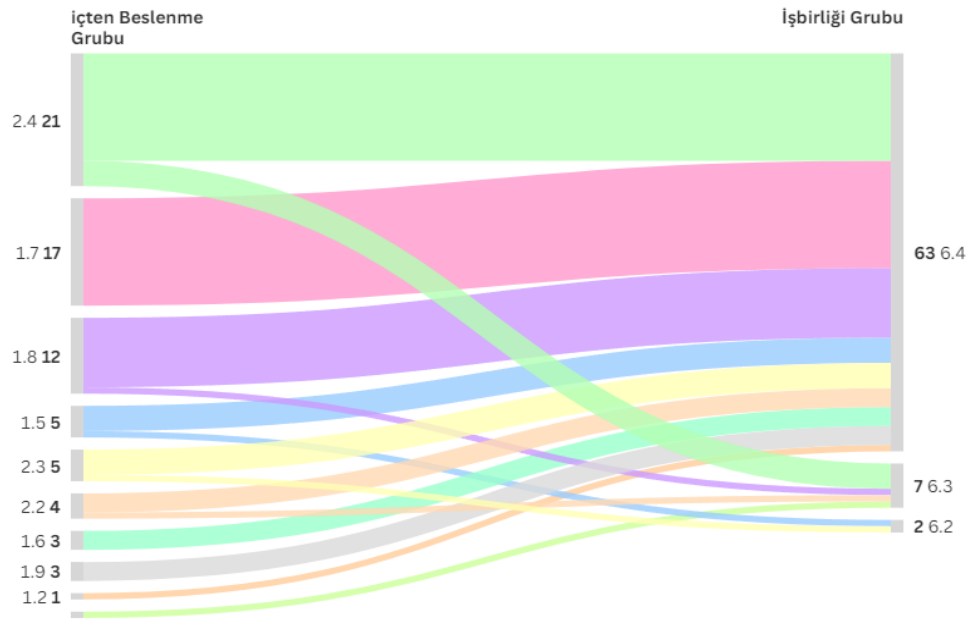
(Etkileşimli görsel için: <https://tinyurl.com/2cxuamzg>)

4.6.2. TED Üniversitesi

TED Üniversitesi çalışmalarında yurt dışı işbirliklerinin hangi akademik içten beslenme gruplarındaki akademik personel tarafından daha çok yapıldığının anlaşılması amacıyla oluşturulan Sankey diyagramına göre (bkz. Şekil 25). akademik içten beslenme gruplarından 2.4 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) ve 1.7 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel) yüksek gelir seviyesine sahip ülkelerle en fazla işbirliği yapan gruplardır.

TED Üniversitesinin yurt dışı işbirlikleri açısından bakıldığında 6.1 (düşük gelirli ülkelerle işbirliği) işbirliği grubunda çalışma olmadığı saptanmıştır. 6.4 grubundaki yüksek gelirli ülkelerle işbirliğini en fazla yapan içten beslenme grupları 1.7 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışma deneyimi olan personel) ve 2.4'tür (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan

personel). Bu iki içten beslenme grubundan olan akademik personelin yaptığı çalışmaların 6.4 (yüksek gelirli ülkelerle işbirliği) grubu içindeki oranı %44'tür (%27 oranıyla 2.4 grubu / %17 oranıyla 1.7 grubu).



Şekil 25. TED Üniversitesi Yurt Dışı İş Birlikli Çalışmalarında Akademik İçten Beslenme ve İş Birliği İlişkisi
(Etkileşimli görsel için: <https://public.flourish.studio/visualisation/20443900/>)

Akademik İçten Beslenme Grupları

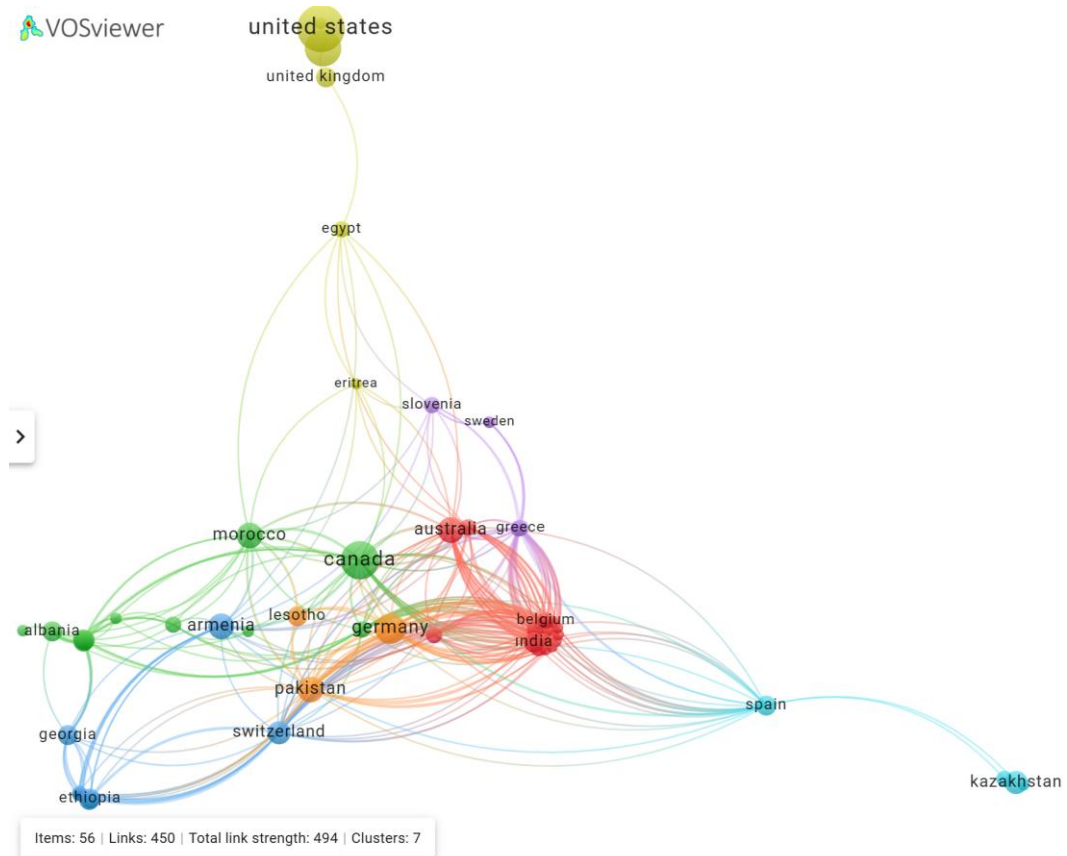
- 1: Yurt dışı derece veya çalışma deneyimi olan personel
- 1.1: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde/dışında çalışmamış
- 1.2: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.3: Tüm derecelerini yurt dışında almış, sadece yurt dışında çalışmış
- 1.4: Tüm derecelerini yurt dışında almış, yurt içinde farklı üniversitede çalışmış
- 1.5: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmamış
- 1.6: En az bir derecesi yurt dışı, yurt dışında çalışmış
- 1.7: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.8: En az bir derecesi yurt dışı, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.9: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt içi ve yurt dışında çalışmış
- 1.10: Tüm derecelerini yurt içinde almış, yurt dışında çalışmış
- 2: Sadece yurt içi derece ve çalışma deneyimi olan personel
- 2.1: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, başka yerde çalışmamış
- 2.2: Tüm derecelerini aynı üniversitede almış, farklı üniversitede çalışmış
- 2.3: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, başka yerde çalışmamış
- 2.4: En az 2 derecesi aynı üniversiteden, farklı üniversitede çalışmış
- 2.5: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, başka yerde çalışmamış
- 2.6: Tüm dereceleri farklı üniversitelerden, farklı üniversitede çalışmış

İşbirliği Grupları

- 1: Tek yazarlı çalışmalar
- 2: Aynı üniversite ve aynı bölüm işbirliği
- 3: Aynı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 4: Farklı üniversite aynı bölüm işbirliği
- 5: Farklı üniversite farklı bölüm işbirliği
- 6: Uluslararası işbirliği
- 6.1: Düşük gelirli ülkelerle
- 6.2: Orta düşük gelirli ülkelerle
- 6.3: Orta üst gelirli ülkelerle
- 6.4: Yüksek gelirli ülkelerle

TED Üniversitesinin yurt dışı işbirliklerinde yer alan ülkelerin ağı VOSviewer aracılığıyla görselleştirilmiştir. Ancak çalışma sayısının az olması nedeniyle görsel oluşturulurken beraber çalışma yapma sıklığının 1'e indirildiğini belirtmek gerekir. TED Üniversitesinin yapmış olduğu işbirlikleri açısından baktığımızda

işbirliklerinin en fazla ABD, Çin ve Kanada ile yapıldığı anlaşılmaktadır (bkz. Şekil 26). TED Üniversitesi adresli yurt dışı işbirlikli çalışmalar daha çok 6.4 (yüksek gelirli ülkelerle işbirliği) grubunda yer alan yüksek gelirli ülkelerle yapılmaktadır.



Şekil 26. TED Üniversitesinin Yurt Dışı İş Birlikli Çalışmalarda İşbirliği Yaptığı Ülkeler
(Etkileşimli görsel için: <https://tinyurl.com/258lrzdg>)

Hacettepe Üniversitesinde de TED Üniversitesinde de en çok 6.4 (yüksek gelirli ülkelerle işbirliği) grubundaki ülkelerle işbirliği yapıldığı görülmektedir. TED Üniversitesinde ana işbirliği gruplarına bakıldığında 6.1 (düşük gelirli ülkelerle işbirliği) grubu ile işbirliği görülmemektedir. Hacettepe Üniversitesinde ise 6.1 (düşük gelirli ülkelerle işbirliği) grubundaki ülkelerle işbirliği çok düşük düzeyde kalmıştır.

4.6.3 Yurt dışı İş Birlikli Çalışmalar için Ortak Sonuçlar

İki üniversitenin de en fazla yüksek gelirli ekonomilere sahip ülkelerle (6.4) işbirliği yaptıkları saptanmıştır. TED Üniversitesi çalışmalarının yurt dışı işbirliği gruplarından 6.1 (düşük gelirli ülkelerle işbirliği) grubunda hiç çalışması olmaması dikkat çekicidir. Hacettepe Üniversitesinde bu grupta en fazla çalışması olan içten beslenme grupları arasında en büyük payı 2.1 grubu almıştır (tüm derecelerini aynı üniversiteden alan ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel). Bu grubu 2.3 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olmayan personel) ve 1.5 (derecelerden en az 1 tanesi yurt dışı ancak deneyim olmayan personel) grupları takip etmektedir. TED Üniversitesinde ise 2.4 (en az 2 derecesi veya üniversite bilgisi aynı olan ayrıca ve farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) grubu en büyük paya sahiptir. Bu grubu 1.7 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve yurt içinde farklı bir üniversitede çalışama deneyimi olan personel) ve 1.8 (derecelerden en az bir tanesini yurt dışında tamamlamış ve hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı üniversitede çalışma deneyimi olan personel) takip etmektedir. TED Üniversitesinin yurt dışı işbirlikli çalışmalarını yapan akademik personelin içten beslenme profiline bakıldığında daha çok yurt dışı eğitim veya çalışma deneyimi olan personelden oluşan İçten Beslenme Grubu 1'den geldiği görülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yapılan incelemeler sonucunda, akademik içten beslenmenin ulusal ve uluslararası işbirlikleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Özellikle, akademik içten beslenme gruplarına bakıldığında uluslararası işbirliklerinin gerçekleştirilme oranları açısından akademik içten beslenme oranı düşük olan akademik personelin yoğunluğu dikkat çekmektedir. Bu durum kurumların daha çeşitli akademik profilleri teşvik ederek uluslararasılaşma stratejilerini güçlendirmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca yapılan işbirlikleri içinde farklı disiplinlerdeki işbirliği dinamiklerinin incelenmesi, bölümlerin ve fakültelerin stratejik planlama süreçlerinde önemli bir rehber olabilecektir.

Akademik içten beslenme ile bilimsel işbirlikleri arasındaki etkileşim incelenmiş ve ana araştırma sorusu ile alt araştırma soruları doğrultusunda analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar akademik içten beslenmenin bilimsel işbirlikleri üzerinde bir etkiye sahip olduğunu, ancak bu etkinin üniversitelere ve akademik alanlara göre farklı olduğunu göstermektedir. Hacettepe Üniversitesi ve TED Üniversitesi özelinde yapılan analizler, akademik içten beslenmenin yüksek olduğu gruplarda bölüm içi işbirliklerinin yoğunlaştığını, ulusal ve uluslararası işbirliklerine ise düşük katılımın gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. TED Üniversitesinde akademik içten beslenme seviyesi düşük olan grupların daha aktif işbirlikleri gerçekleştirdiği gözlenmiş, özellikle bu grupların ulusal düzeyde diğer kurumlarla işbirliğine daha açık olduğu tespit edilmiştir. TED Üniversitesinde akademik içten beslenmenin yapılan işbirlikleri üstünde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Hacettepe Üniversitesinin köklü geçmişine bağlı olarak, akademik içten beslenme seviyesinin yüksek olduğu grupların yoğunluğu, bölüm içi işbirliğine eğilimlerini artırırken, TED Üniversitesinde akademik çeşitlilik ve hareketlilik içeren bir yapının daha fazla ulusal işbirliğiyle sonuçlandığı görülmektedir. Bu durum, Růžicková ve Elek'in (2024) akademik içten beslenmenin bilimsel üretkenlik üzerindeki sınırlayıcı etkileri hakkındaki bulgularıyla paralellik göstermektedir. TED üniversitesinde akademik içten beslenme azaldıkça işbirliği seviyesinin arttığı anlaşılmaktadır.

Alanlara göre yapılan analizlerde, akademik içten beslenmenin bilimsel işbirlikleri üzerindeki etkilerinin farklı disiplinlerde değişiklik gösterdiği ve bu farklılıkların uluslararası işbirlikleri ile bağlantılı olmadığı durumlar da dikkat çekmektedir. Tavares, Lança ve Amaral (2017), Portekiz'deki akademik içten beslenme seviyeleri üstünde özellikle kurumsal yaş ve coğrafi konum gibi faktörlerin etkili olduğu ve bu durumun disiplinden disipline farklı etkiler yarattığını belirtmiştir. Bu bulgular, Hacettepe Üniversitesindeki Doğa Bilimleri alanında içten beslenme seviyesi düşük grupların uluslararası işbirliklerine yönelme eğilimi ile örtüşmektedir.

Horta ve Yudkevich'in 2016 yılında yaptığı çalışmasında akademik içten beslenmenin özellikle kurumsal yapıların gelişmişlik seviyesi ve disiplinsel farklılıklara bağlı olarak değiştiği ve bu durumun bilimsel işbirliklerinin çeşitliliğini etkileyebileceği ifade edilmiştir. Benzer şekilde Horta ve arkadaşlarının (2021) akademik içten beslenmenin yenilikçilik ve çok disiplinli araştırmalara katılım gibi araştırma stratejilerini sınırlandırdığını vurgulamıştır. Bu durum Mühendislik ve Teknoloji ile Sosyal ve Beşeri Bilimler alanlarında içten beslenme seviyesi düşük grupların daha fazla uluslararası işbirliğine yönelmesi bulgusunu desteklemektedir.

Ukrayna bağlamında yapılan çalışmalarda akademik içten beslenmenin, bölgesel koşullar ve disiplinlerin dar uzmanlık alanları nedeniyle farklı şekillerde gerçekleştiği belirtilmiştir. Sologoub ve Coupe (2013) bazı dar alanlarda içten beslenmenin kaçınılmaz olduğunu ancak bunun yeni fikirlerin ve araştırma yöntemlerinin gelişimini engellediğini ifade etmiştir. Bu bulgular, Hacettepe Üniversitesinde Tıp ve Sağlık Bilimleri alanında bölüm içi işbirliklerinin uluslararası işbirliklerine göre daha yaygın olmasını açıklayabilir.

Akademik içten beslenmenin disiplinler arası farklılıklarının incelenmesi, ulusal düzeyde işbirliklerinin artırılmasına yönelik stratejik planların geliştirilmesi için önemli bir veri kaynağı sunmaktadır. Bu bağlamda, farklı disiplinler arasında işbirliklerini kolaylaştıracak mekanizmaların geliştirilmesi, bilimsel verimlilik ve yenilikçiliğin artırılmasında kritik bir rol oynayabilir.

Bulgular, yurt dışı eğitim veya deneyim geçmişine sahip akademik personelin uluslararası işbirliklerinde daha aktif bir rol üstlendiğini ve akademik hareketliliğin işbirliği seviyesini artırdığını göstermektedir. TED Üniversitesi özelinde elde edilen bulgular, düşük akademik içten beslenme seviyesinin uluslararası işbirliklerini artırıcı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, Borenstein ve arkadaşlarının (2022) Brezilya akademik sistemi üzerinde yaptığı araştırmada, hareketlilik geçmişine sahip akademik personelin araştırma üretkenliğinde daha yüksek performans sergilediğini belirttiği bulgularla uyumludur. Araştırma akademik hareketliliğin bilimsel üretkenlik üzerinde olumlu bir etki yarattığını ve akademik içten beslenme seviyesi düşük akademisyenlerin daha çeşitli ağlara dahil olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte Hacettepe Üniversitesinde gözlemlenen içten beslenme oranlarının yüksekliği ve bölüm içi işbirliklerine olan eğilim, Garnov ve arkadaşlarının (2021) Rusya'daki yükseköğretim sisteminde akademik içten beslenmenin yerleşik kurumsal bağlam ve yerel sosyal ağlarla ilişkili olduğunu belirttiği bulgularla örtüşmektedir. Bu bağlamda araştırma verileri ile ilgili yapılan çıkarımlardan bir diğeri de akademik içten beslenme seviyesi yükseldikçe uluslararası işbirlikleri sınırlanırken yerel işbirliği ağlarının artma eğilimi gösterebilmesidir.

Sonuç olarak, akademik içten beslenmeyi sınırlandıran ve akademik hareketlilik programlarını teşvik eden politikaların hem ulusal hem de uluslararası işbirliklerini artırmak için kritik olduğu anlaşılmaktadır. TED Üniversitesindeki bulgular akademik çeşitliliğin ve uluslararası deneyimin hem bölüm içi hem de uluslararası işbirliklerini güçlendirdiğini açıkça ortaya koymaktadır. Eğitim ve araştırma politikalarında, uluslararası hareketliliği kolaylaştıran platformların geliştirilmesi, bilimsel üretkenlik ve işbirliği ağlarının genişletilmesi için önemli bir adım olacaktır.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar ışığında oluşturulmuş öneriler şöyledir:

1. Yurt dışı eğitim ve deneyim fırsatlarının arttırılması ve desteklenmesi,

2. Özellikle bölüm veya üniversite içi işbirliklerine yönelik grupların ulusal ve uluslararası işbirliklerini geliştirmesi için strateji ve teşviklerin oluşturulması,
3. Disiplinler arası işbirliklerinin geliştirilmesi amacıyla platformların oluşturulması ve etkinliklerin düzenlenmesi,
4. Üniversitelerin özellikle atanma ve akademik yükseltme belgelerinde akademik içten beslenmeyi engelleyecek düzenlemelerin yapılması ve doktora eğitimi sonrasında başka kurumlarda tecrübe sahibi olunmasının teşvik edilmesi,
5. Araştırmacılar arasındaki iletişimin kolaylaştırılması, alan veya ülke nedeniyle oluşabilecek akademik mesafenin kapatılması amacıyla çeşitli platformların oluşturulması.

Yapılan bu çalışmayla akademik içten beslenmenin bilimsel işbirlikleri üzerindeki etkilerini anlamak ve bu etkileşimleri en iyi duruma getirmek için veriye dayalı bulgular sunulmaktadır. Gelecekte daha geniş veri setleri ve tüm Türkiye genelinde üniversiteler üstünde yapılacak çalışmalarla akademik içten beslenme ve işbirliği ilişkisinin daha derinlemesine anlaşılması sağlanmış olacaktır. Yapılan çalışmada kısıtlılık olarak akademik personelin unvanını almasının yapılan işbirliğine etkisi incelenememiştir. Akademik içten beslenme gruplarına göre yükselmenin işbirliklerine etkisinin değerlendirilmesi gelecekte üniversitelerin konu üstüne daha verimli sonuç üretebilmesini sağlayacaktır. Ulusal ve uluslararası işbirliklerine odaklanan araştırmalarla akademik işbirliklerinde sağlanabilecek ulusal ve uluslararası faydaları artırmaya yönelik stratejik kararların alınmasına ışık tutulabilir.

KAYNAKÇA

- Albarrán, P., Carrasco, R. ve Ruiz-Castillo, J. (2014). *The elite in economics. Working paper*, 14-14, Universidad Carlos III.
- Yudkevich, M., Altbach, P. G. ve Rumbley, L. E. (2015). *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*. Springer.
- Ali, H. B., Langen, T. ve Falk, K. (2022). Research methodology for industry-academic collaboration—a case study. *In INCOSE International Symposium* 32, 187-201).
- Balandya, E., Sunguya, B., Gunda, D., Kidenya, B., Nyamhanga, T., Minja, I., ... ve Lyamuya, E. (2021). Building sustainable research capacity at higher learning institutions in tanzania through mentoring of the young research peers. *BMC Medical Education*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02611-0>
- Balyer, A. ve Bakay, M. E. (2022). Academic Inbreeding: A Risk or Benefit for Universities?. *Journal of Education and Learning*, 11(1), 147-158.
- Balyer, A. ve Ömür, Y. E. (2018). Üniversitelerdeki içten beslenmenin akademik özgürlük bağlamında çözümlenmesi. *International Journal of Social Science Research*, 7(2), 307-325.
- Bäker, A. (2015). Non-tenured post-doctoral researchers' job mobility and research output: an analysis of the role of research discipline, department size, and coauthors. *Research Policy*, 44(3), 634-650. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.12.012>
- Berelson, B. (1960). *Graduate education in the United States*. McGraw-Hill.
- Bookman, B. (2020). The intersection of transnationality and scholarship: Self-positioning and teaching, research, and service practices of three transnational teacher-scholars. *International Journal of Research in Teacher Education*, 11(4), 1–15.
- Borenstein, D., Perlin, M. S. ve Imasato, T. (2022). The academic inbreeding controversy: Analysis and evidence from Brazil. *Journal of Informetrics*, 16, 101287. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2022.101287>
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Stanford University Press.
- Boz, N. ve Gür, B. S. (2021). İletişim Programlarının Kimliği: Üniversiteler ve Alanlar Arası Akademik Hareketlilik. *Ankara Üniversitesi İlef Dergisi*, 8(1), 9-34. <https://doi.org/10.24955/ilef.933195>
- Bramwell, A. ve Wolfe, D. A. (2008). Universities and regional economic development: The entrepreneurial University of Waterloo. *Research Policy*, 37(8), 1175-1187

- Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2023, Ağustos 29). Inbreeding. Encyclopedia Britannica.
- Caplow, T. ve McGee, R. J. (1958). *The academic marketplace*. Basic Books.
- Chen, K., Zhang, Y., Zhu, G. ve Mu, R. (2020). Do research institutes benefit from their network positions in research collaboration networks with industries or/and universities. *Technovation*, 94–95, 102002. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2017.10.005>
- Clarivate. (t.y.). *Araştırmacı profili metrikleri*. Web of Science. <https://webofscience.help.clarivate.com/en-us/Content/researcher-profile-metrics.html>
- Connors-Tadros, L. (2019). Why collaboration is important now and opportunities for future research. *Early Education and Development*, 30(8), 1094–1099. <https://doi.org/10.1080/10409289.2019.1662689>
- Cruz-Castro, L. ve Sanz-Menendez, L. (2010). Mobility Versus Job Stability: Assessing Tenure and Productivity Outcomes, *Research Policy*, 39, 273–278.
- Dalglish, B. (2024). An autoethnography of internationalisation: ethical dilemmas in Japanese academe. *Higher Education*, 1-16.
- Duncan, P., Driskill, Q.-L., Mize, R. L., Osei-Kofi, N. ve Shirazi, M. (2021). World-making in the academy: Transnational scholars seeking “home” in Women’s, Gender, and Sexuality Studies. *Qualitative Inquiry*, 28(6), 636–644. <https://doi.org/10.1177/1077800421998366>
- de Miranda Grochocki, L.F. ve Cabello, A.F. Research collaboration networks in maturing academic environments. *Scientometrics* 128, 2535–2556 (2023).
- Demirkasimoğlu, N. ve Büyükgöze, H. (2022). Academic inbreeding as a hiring policy: Capturing the voices of faculty from Turkey. *Kedi Journal of Educational Policy*, 9(2), 27-53.
- Dokuz Eylül Üniversitesi [DEÜ]. (2020). *Atama ve yükseltme kriterleri* [Doküman]. Erişim: 26 Eylül 2023, <https://personel.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/07/kriterler.pdf>
- Dünya Bankası. (t.y.). *Dünya Bankası ülke ve borç verme grupları*. Erişim: 5 Temmuz 2024 <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>.
- Easterby-Smith, M. ve Malina, D. (1999). Cross-cultural collaborative research: Toward reflexivity. *Academy of Management Journal*, 42(1), 76–86. <https://www.jstor.org/stable/256875>
- Eells, W. C. ve Cleveland, A. C. (1935). Faculty inbreeding. *The Journal of Higher Education*, 6(5), 261–269. Eisenberg, T. ve Wells, M. T. (2000). Inbreeding in law school hiring: Assessing the performance of faculty hired from within. *Journal of Legal Studies*, 29(S1), 369– 388.

- Fox, M. F. ve Faver, C. A. (1984). Independence and cooperation in research: The motivations and costs of collaboration. *The Journal of Higher Education*, 55(3), 347–359. <https://doi.org/10.2307/1981888>
- Garnov, A. P., Garnova, V. Y., Prodanova, N. A., Danko, T. P., Arhangel'skaya, T. A. ve Kostova, S. G. (2021). Academic inbreeding and mobility in higher education: Problems, analysis and prospects. *Linguistics and Culture Review*, 5(S1), 901–911. <https://lingcure.org/index.php/journal/article/view/11474>
- González Canché, M. S., Zhang, C. ve Bae, J. Y. (2024). Power imbalance and whiteness in faculty-led diasporic academic collaborations: An application of Network Analysis of Qualitative Data. *Higher Education*, 1-34.
- Gorelova, O. ve Yudkevich, M. (2015). *Academic Inbreeding: State of the Literature*.
- Gök, A. ve Karaulova, M. (2024). How “international” is international research collaboration?. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 75(2), 97-114.
- Göktürk, D. ve Kandemir, A. (2019). Yükseköğretimde Akademik Kendileşme (Academic Inbreeding) ve Kurumsal Habitusun İnşası Üzerine Bir Tartışma. *Mülkiye Dergisi*, 43(3), 599-624. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mulkiye/issue/53839/725003>
- Göktürk, D. ve Yıldırım-Tastı, Ö. (2020). *The role of academic inbreeding in building institutional and research habitus: A case from Turkey*. Higher Education Policy. <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00201-1>
- Gorelova, O. ve Lovakov, A. (2016). Academic inbreeding and research productivity of Russian faculty members. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 32.
- Hacettepe Üniversitesi. (t.y.). *Sağlık, fen ve mühendislik bilimleri atama ve yükseltme kriterleri [Doküman]*. Erişim: 1 Ekim 2023, https://hacettepe.edu.tr/fs/atama/SFMSMH_KRITERLERI.pdf
- Hacettepe Üniversitesi. (t.y.). *Antropoloji doktora programı*. Hacettepe Üniversitesi AKTS Bilgi Paketi. Erişim adresi: https://akts.hacettepe.edu.tr/program_detay.php?birim_kod=2110&birim_ref=AKDBRM_0000000000000000000000001128&prg_kod=21102&programduzey=5
- Hollingshead, A. B. (1938). Ingroup membership and academic selection. *American Sociological Review*, 3(6), 826–833.
- Horta, H. (2008). On Improving the University Research Base: The Technical University of Lisbon Case in Perspective. *High Educ Policy* 21, 123–146 (2008). <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300177>
- Horta, H., Veloso, F. ve Grediaga, R. (2010). Navel gazing: academic inbreeding and scientific productivity. *Management Science*, 56(3), 414-429. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1090.1109>

- Horta, H. (2012). Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: new insights for academic based research. *Higher Education*, 65(4), 487-510.
- Horta, H. (2022). Academic Inbreeding: The State of the Art. *International Perspectives on Leadership in Higher Education*, 23-39.
- Horta, H., Meoli, M. ve Santos, J. M. (2021). Academic inbreeding and choice of strategic research approaches. *Higher Education Quarterly*. <https://doi.org/10.1111/hequ.12328>
- Horta, H. ve Yudkevich, M. (2016). The role of academic inbreeding in developing higher education systems. *Technological Forecasting and Social Change*, 113 (B), 363-372. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.06.039>
- Horta, H. ve Lacy, Austin. (2011). How does size matter for science? Exploring the effects of research unit size on academics' scientific productivity and information exchange behaviors. *Science and Public Policy*, 38, 174-186. 10.3152/030234211X12960315267813
- Horta, H., Veloso, F. M. ve Grediaga, R. (2010). Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity. *Management Science*. 56(3), 414-429. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1090.1109>
- İnanç, O. ve Tuncer, O. Akademik akraba yetiştirmenin bilimsel etkililiğe etkisi. *Scientometrics* 88 , 885–898 (2011).
- İnce, K. ve Karıcı, A. (2019). Akademik işbirliklerinin yeni bir çizge olarak modellenmesi ve istatistiki analizi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 34(1), 439-460.
- Karadağ, E. ve Ciftçi, S. K. (2022). Deepening the effects of the academic inbreeding: Its impact on individual and institutional research productivity. *Research in Higher Education*, 63(6), 1015-1036.
- Karagöz, Y. (2010). İlişki katsayıları ile iktisat fakültesi öğrencilerinin başarısını etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 425-446.
- Katz, J. S. ve Martin, B. R. (1997). What is research collaboration?. *Research policy*, 26(1), 1-18.
- Kılıç, D. Ö. (2020) Yükseköğretim kurumlarında akademik kendileşmenin bilimsel üretkenliğe etkisi [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. <https://avesis.gazi.edu.tr/yonetilen-tez/a2c64b73-4efe-4ae7-b91b-db5fc3c95215/yuksekogretim-kurumlarinda-akademik-kendilesmenin-bilimsel-uretkenlige-etkisi>
- Kohoutek, J., Hanuš, K. ve Sekerák, M. Academic Inbreeding at Universities in the Czech Republic: Beyond Immobile Inbred Employees?. *Minerva* 62, 287–304 (2024). <https://doi.org/10.1007/s11024-023-09515-x>

- Kozikoğlu, İ. (2016). Akademik kendileşme: Kavramsal bir çözümleme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 49, 349-357. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3660>
- Kozikoğlu, İ. (2019). Akademik vesayet (Academic inbreeding): Kavramsal Bir çözümleme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 8(49), 349-357.
- Kyvik, S., Karseth, B. ve Blume, S. (1999). International mobility among Nordic doctoral students. *Higher Education*, 38(4), 379–400.
- Lewis, J. M., Ross, S. ve Holden, T. (2012). The how and why of academic collaboration: Disciplinary differences and policy implications. *Higher Education*, 64(6), 693–708. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9521-8>
- Marginson, S. (2020, July 25). *The impossibility of the nationalist university*. University World News. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200724132403482>
- McGee, R. (1960). The function of institutional inbreeding. *American Journal of Sociology*, 65(5), 483-488.
- Morichika, N. ve Shibayama, S. (2015). Impact of inbreeding on scientific productivity: A case study of a Japanese university department. *Research Evaluation*, 24, 146-157.
- Newman, J. (2024) Promoting Interdisciplinary Research Collaboration: A Systematic Review, a Critical Literature Review, and a Pathway Forward, *Social Epistemology*, 38(2), 135-151. <https://doi.org/10.1080/02691728.2023.2172694>
- OECD. (2007). Reviews of National Policies for Education Tertiary Education in Portugal. Paris: OECD.
- OECD. (2015). Frascati Manual 2015: Guidelines for collecting and reporting data on research and experimental development. https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/frascati-manual-2015_9789264239012-en
- Orta Doğu Teknik Üniversitesi [ODTÜ]. (2014). *Atama ve yükseltme kriterleri* [Doküman]. Erişim: 24 Eylül 2023. https://pdb.metu.edu.tr/system/files/formlar/akademikozluk/atama_ve_yukseltme_kriterleri_06_2014_.doc
- Pan, S. (1993). A study of faculty inbreeding at eleven land-grant universities. Doctoral dissertation. Iowa, Usa: Iowa State University.
- Pfeffer, J. ve Salancik, G. R. (1978). The external control of organizations. *Harper & Row*.
- Polyakov, M., Polyakov, S. ve Iftekhar, M. S. (2017). Does academic collaboration equally benefit impact of research across topics? The case of agricultural, resource, environmental and ecological economics. *Scientometrics*, 113(3), 1385-1405.

- Pretolesi, D., Garbarino, D., Giampaoli, D., Vian, A. ve Barla, A. (2023). Geometric Deep Learning Strategies for the Characterization of Academic Collaboration Networks. *IEEE Transactions on Emerging Topics in Computing*.
- Queirós, A., Carvalho, T., Manatos, M. ve Diogo, S. (2024). Internationalization of Portuguese Academia: the impact on academic engagement and collaboration with society. *Higher Education*, 87(6), 1769-1789.
- Reeves, F. W., Henry, N. B., Kelly, F. J., Klein, A. J. ve Russell, J. D. (1933). The university faculty. *Chicago: University of Chicago Press*.
- Růžicková, J. ve Elek, Z. (2024). Academic inbreeding reduces the scientific performance of ecologists. *Biologia*, 79(8), 2505-2513.
- Ryan, M. K. (2023). Addressing workplace gender inequality: Using the evidence to avoid common pitfalls. *British Journal of Social Psychology*, 62(1), 1-11.
- Sarrico, C. ve Pinheiro, M. (2015). The characteristics of Portuguese management academics and their fit with teaching accreditation standards. *Management Decision*, 53(3), 533-552. <https://doi.org/10.1108/md-10-2013-0524>
- Seeber, M. ve Mampaey, J. (2021). How do university systems' features affect academic inbreeding? career rules and language requirements in France, Germany, Italy and Spain. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 20-35. <https://doi.org/10.1111/hequ.12302>
- Shen, H., Xu, Z. ve Zhang, B. (2015). Faculty inbreeding in China: Status, causes, and results. *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*, 73-98.
- Smyth, R. ve Mishra, V. (2014). Academic inbreeding and research productivity and impact in Australian law schools. *Scientometrics*, 98, 583-618.
- Sologoub, I. ve Coupe, T. (2013). Academic inbreeding in Ukraine. *FREE Policy Brief Series*.
- Sologoub, I. ve Coupé, T. (2015). Academic inbreeding in Ukraine. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, ve L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives* (pp. 228–258). Palgrave MacMillan.
- Stephan, P. ve Ma, J. (2005). The increased frequency and duration of the postdoctorate career stage. *The American Economic Review*, 95(2), 71–75.
- Tanjitpiyanond, P., Jetten, J. ve Peters, K. (2023). A social identity analysis of how pay inequality divides the workplace. *Group Processes & Intergroup Relations*, 26(3), 720-737.

- Tavares, O., Lança, V. ve Amaral, A. (2017). Academic inbreeding in Portugal: Does insularity play a role? *Higher Education Policy*, 30(381–399). <https://doi.org/10.1057/s41307-016-0029-1>
- Tavares, O., Sin, C. ve Lança, V. (2019). Inbreeding and research productivity among sociology PhD holders in Portugal. *Minerva*, 57(3), 373–390.
- Tavares, O., Sin, C., Sá, C., Bugla, S. ve Amaral, A. (2021). Inbreeding and research collaborations in Portuguese higher education. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 102-115. <https://doi.org/10.1111/hequ.12301>
- TED Üniversitesi. (2019). *Akademik yükseltme ve atama esasları* [Doküman]. Erişim: 24 Eylül 2023. https://www.tedu.edu.tr/sites/default/files/docs/2019-akademik_yukseltme_ve_atama_esaslari.pdf
- Thelwall, M. ve Maflahi, N. (2020). Academic collaboration rates and citation associations vary substantially between countries and fields. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 71(8), 968-978.
- Ünal, O. ve Şeren, N. (2022). Sosyal bilgiler öğretmenliği lisans programı akademik yapısının incelenmesi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 343-355. Erişim sağlanan kaynak: Yao, B. (2021). International research collaboration: challenges and opportunities. *Journal of Diagnostic Medical Sonography*, 37(2), 107-108.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and Methods*. (6. Bs.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yudkevich, M., Altbach, P. G. ve Rumbley, L. E. (2015). *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*. Springer.
- Yükseköğretim Kurulu. (t.y.). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) başvuru [Web sayfası]. *Yükseköğretim Kurulu*. <https://denklik.yok.gov.tr/kktc-basvuru>
- Yükseköğretim Kurulu [YÖK]. (2023). *Ege Üniversitesi atama ve yükseltme kriterleri* [Doküman]. Erişim: 26 Eylül 2023, <https://www.yok.gov.tr/Documents/Akademik/AtanmaKriterleri/ege-kriter-18072024.pdf>
- Yükseköğretim Kurulu. (2023). *Hacettepe Üniversitesi 2023 izleme ve değerlendirme raporu*. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Universiteler/izleme-ve-degerlendirme-kriteri/karneler/2023/hacettepe-universitesi.pdf>
- Yükseköğretim Kurulu. (2023). *TED Üniversitesi 2023 izleme ve değerlendirme raporu*. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Universiteler/izleme-ve-degerlendirme-kriteri/karneler/2023/ted-universitesi.pdf>

EK 1. ALANLAR VE KAPSADIKLARI BÖLÜMLER

Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı

Yabancı Diller Eğitimi Bölümü

Temel Eğitim Bölümü

Eğitim Bilimleri Bölümü

Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü

Özel Eğitim Bölümü

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

Sosyal Bilimler ve Türkçe Eğitimi Bölümü

Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı

Psikoloji Bölümü

Ekonomi Bölümü

Sosyoloji Bölümü

İşletme Bölümü

Maliye Bölümü

Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü

Muhasebe ve Vergi Bölümü

Sosyal Araştırma Yöntemleri Anabilim Dalı

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Sosyal Hizmetler

Sosyal Hizmet Bölümü

İktisat Bölümü

Nüfus Bilimi Anabilim Dalı

Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sosyal Hizmetler

Antropoloji Bölümü

Kamu Hukuku Bölümü

Egzersiz ve Spor Bilimleri Bölümü

Rekreasyon Bölümü

İletişim Bilimleri Bölümü

Sağlık Yönetimi Bölümü

Tarih Bölümü

Sanat Tarihi Bölümü

Türkiyat Araştırma Anabilim Dalı

Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Anabilim Dalı

Arkeoloji Bölümü

Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü

İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü

Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü

Fransız Dili ve Edebiyatı Bölümü

Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı

Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları Bölümü

Alman Dili ve Edebiyatı Bölümü

Amerikan Kültürü ve Edebiyatı Bölümü

Müzik Bölümü

Görsel İletişim Tasarımı Bölümü

Grafik Bölümü

Resim Bölümü

Tasarım Bölümü

Radyo-Tv-Sinema Bölümü

Seramik ve Cam Bölümü

Türk Halk Bilimi Bölümü

Müzik Bilimleri Bölümü

İngiliz Dil Bilimi Bölümü

Felsefe Bölümü

Mütercim Tercümanlık Bölümü

Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanı

Eczacılık Teknolojisi Bölümü

Temel Eczacılık Bilimleri Bölümü

Dahili Tıp Bilimleri Bölümü

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü

Klinik Bilimler Bölümü

Diş Hekimliği Klinik Bilimler Bölümü

Ergoterapi Bölümü

Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Bölümü

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı

Hemşirelik Bölümü

Cerrahi Tıp Bilimleri Bölümü

Temel Tıp Bilimleri Bölümü

Odyoloji Bölümü

Odyoloji ve Konuşma Bozuklukları

Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü

Eczacılık Meslek Bilimleri Bölümü

Beslenme ve Diyetetik Bölümü

Klinik Onkolojisi Anabilim Dalı

Temel Onkoloji Anabilim Dalı

Klinik Nöroloji ve Psikiyatri Anabilim Dalı

Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü

Preventif Onkoloji Anabilim Dalı

Nörolojik ve Psikolojik Temel Bilimler Anabilim Dalı

Pediyatrik ve Perinatal Patolojileri Araştırmaları Anabilim Dalı

Odyoloji ve Konuşma Bozuklukları

Mühendislik ve Teknoloji Alanı

İnşaat Mühendisliği Bölümü

Mimarlık Bölümü

Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü

Elektrik ve Elektronik Bölümü

Makina Mühendisliği Bölümü

İnşaat Bölümü

Elektrik ve Enerji Bölümü

Bilgisayar Mühendisliği Bölümü

Endüstri Mühendisliği Bölümü

Şehir ve Bölge Planlama Bölümü

Yazılım Mühendisliği

Biyomühendislik Anabilim Dalı

Kimya Mühendisliği Bölümü

Endüstriyel Tasarım Bölümü

İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü

Maden Mühendisliği Bölümü

Geomatik Mühendisliği Bölümü

Makina ve Metal Teknolojileri Bölümü

Çevre Mühendisliği Bölümü

Gıda Mühendisliği Bölümü

Fizik Mühendisliği Bölümü

Nükleer Enerji Mühendisliği Bölümü

Doğa Bilimleri Alanı

Kimya Bölümü

Jeoloji Mühendisliği Bölümü

Biyoloji Bölümü

Matematik Bölümü

Temel Bilimler Birimi

Uygulamalı Veri Bilimi Anabilim Dalı

Nanoteknoloji ve Nanotıp Anabilim Dalı

Fotonik Anabilim Dalı (Nükleer Bilimler Enstitüsü)

Aşı Teknolojisi Anabilim Dalı

Biyoinformatik Anabilim Dalı

Nükleer Bilimler Enstitüsü

Kök Hücre Bilimleri Anabilim Dalı

Radyasyon Fiziği ve Uygulamaları Anabilim Dalı

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 5/02/2025

Tez Başlığı: Akademik İçten Beslenmenin İşbirliklerine Etkisi

Tez Başlığı (Almanca/Fransızca)*:.....

Yukarıda başlığı verilen tezimin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 77 sayfalık kısmına ilişkin, 5/02/2025 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 3'tür.

Uygulanan filtrelemeler*:

- ☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- ☒ Kaynakça hariç
- ☒ Alıntılar hariç
- ☐ Alıntılar dâhil
- ☒ 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

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

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Haydar Tekin
Ad-Soyad/İmza

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Haydar Tekin
	Öğrenci No	N22121303
	Enstitü Anabilim Dalı	Bilgi ve Belge Yönetimi
	Programı	Yüksek Lisans

DANIŞMAN ONAYI

Doç. Dr. Güleda Doğan
UYGUNDUR.

* Tez **Almanca** veya **Fransızca** yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

**Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları İkinci bölüm madde (4)/3'te de belirtildiği üzere: Kaynakça hariç, Alıntılar hariç/dahil, 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words) filtreleme yapılmalıdır.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

TO HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF INFORMATION MANAGEMENT

Date: 5/02/2025

Thesis Title (In English): The Impact of Academic Inbreeding on Collaborations

According to the originality report obtained by myself by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 5/02/2025 for the total of 77 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is 3 %.

Filtering options applied**:

- ☐ Approval and Declaration sections excluded
- ☒ References cited excluded
- ☒ Quotes excluded
- ☐ Quotes included
- ☒ Match size up to 5 words excluded

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

Kindly submitted for the necessary actions.

Haydar Tekin

Name-Surname/Signature

Student Information	Name-Surname	Haydar Tekin
	Student Number	N22121303
	Department	Information Management
	Programme	Master

SUPERVISOR'S APPROVAL

Assoc.Prof.Dr.Güleda Doğan
APPROVED

**As mentioned in the second part [article (4)/3]of the Thesis Dissertation Originality Report's Codes of Practice of Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, filtering should be done as following: excluding reference, quotation excluded/included, Match size up to 5 words excluded.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-09
		Yayın Tarihi Date of Pub.	22.11.2023
	FRM-YL-09 Yüksek Lisans Tezi Etik Kurul Muafiyeti Formu <i>Ethics Board Form for Master's Thesis</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 2/12/2024

Tez Başlığı (Türkçe): Akademik İçten Beslenmenin İşbirliklerine Etkisi

Tez Başlığı (Almanca/Fransızca)*:

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır.
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne veya ruh sağlığına müdahale içermemektedir.
4. Anket, ölçek (test), mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme gibi teknikler kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen araştırma niteliğinde değildir.
5. Diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri kullanımını (kitap, belge vs.) gerektirmektedir. Ancak bu kullanım, diğer kişi ve kurumların izin verdiği ölçüde Kişisel Bilgilerin Korunması Kanuna riayet edilerek gerçekleştirilecektir.

Hacettepe Üniversitesi Etik Kurullarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kuruldan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Haydar Tekin
Ad-Soyad/İmza

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Haydar Tekin
	Öğrenci No	N22121303
	Enstitü Anabilim Dalı	Bilgi ve Belge Yönetimi
	Programı	Yüksek Lisans

DANIŞMAN ONAYI

Doç. Dr. Güleda Doğan
UYGUNDUR.

* Tez **Almanca** veya **Fransızca** yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-09
		Yayın Tarihi Date of Pub.	22.11.2023
	FRM-YL-09 Yüksek Lisans Tezi Etik Kurul Muafiyeti Formu <i>Ethics Board Form for Master's Thesis</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF INFORMATION MANAGEMENT

Date: 2/12/2024

ThesisTitle (In English): The Impact of Academic Inbreeding on Collaborations

My thesis work with the title given above:

1. Does not perform experimentation on people or animals.
2. Does not necessitate the use of biological material (blood, urine, biological fluids and samples, etc.).
3. Does not involve any interference of the body's integrity.
4. Is not a research conducted with qualitative or quantitative approaches that require data collection from the participants by using techniques such as survey, scale (test), interview, focus group work, observation, experiment, interview.
5. Requires the use of data (books, documents, etc.) obtained from other people and institutions. However, this use will be carried out in accordance with the Personal Information Protection Law to the extent permitted by other persons and institutions.

I hereby declare that I reviewed the Directives of Ethics Boards of Hacettepe University and in regard to these directives it is not necessary to obtain permission from any Ethics Board in order to carry out my thesis study; I accept all legal responsibilities that may arise in any infringement of the directives and that the information I have given above is correct.

I respectfully submit this for approval.

Haydar Tekin
Name-Surname/Signature

Student Information	Name-Surname	Haydar Tekin
	Student Number	N22121303
	Department	Information Management
	Programme	Master

SUPERVISOR'S APPROVAL

Assoc.Prof.Dr. Güleda Doğan
APPROVED

