



GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM POLİTİKALARI UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

AKADEMİK KENDİLEŞME OLGUSU

Hazırlayanlar

Prof. Dr. Bilal GÜNEŞ

Dr. Öğr. Üyesi Volkan DAMLI

Arş. Gör. Ceren ERSOY

Arş. Gör. Kürşat KAYA

(Gazi-Epar.Gazi.Edu.Tr)

Mayıs 2024





İÇİNDEKİLER

<i>Akademik Kendileşme (Inbreeding)</i>	2
<i>Uluslararası Bakışta Akademik Kendileşme</i>	4
<i>Türkiye’de Akademik Kendileşme</i>	7
<i>Akademik Kendileşmenin Olumsuz Etkileri Nasıl Azaltılır?</i>	11
<i>Sonuç</i>	12
<i>Kaynakça</i>	13



AKADEMİK KENDİLEŞME OLGUSU

Akademik Kendileşme (Inbreeding)

Kurumsal akraba evliliğine de benzetilebilen akademik kendileşme¹, genel anlamda üniversitelerin akademik kadroları için kendi mezunlarını işe alma politikasını ifade etmektedir (İnanç & Tuncer, 2011; Theule & Germain, 2017; Patrício, 2009). Bu politika alanyazında yer alan çalışmalarda kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve bilimsel üretkenlik ve araştırma çıktısı üzerindeki etkileri 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 & Mampaey, 2021; Horta vd., 2022; Horta, 2022; Jones & Jefferson, 2021; Göktürk, 2022; Alipova & Lovakov, 2017; Katranidis vd., 2016; Gorelova & Lovakov, 2016; Balandya vd., 2021; Sarrico & Pinheiro, 2015). İlgili çalışmalar, akademik kendileşmenin bilimsel çıktıların üretimi (Horta vd., 2010), araştırmacılar arasında bilgi alışverişi ve araştırma iş birlikleri (Tavares vd., 2021) üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini göstermektedir. Akademik kendileşme, kurum dışıyla daha az bağlantılı olma ve sosyal sermayelerin azalma ihtimali göz önünde bulundurularak araştırma üretkenliğinin azalmasıyla ilişkilendirilmiştir (Bäker, 2015). Ayrıca, akademik kendileşmenin daha küçük araştırma ağlarına ve bağlı olunan kurumun dışında daha az ortak yazarlı yayına yol açtığı belirlenmiştir (Tavares vd., 2021).

Bununla birlikte akademik kendileşme ile ilgili çalışmaların bazı sonuçları birbirinden farklılık gösterebilmektedir; bazıları araştırma üretkenliği üzerinde olumlu etkiler gösterdiğini ortaya koyarken bazıları da olumsuz etkiler gösterdiği yönündedir (Alipova & Lovakov, 2017; Gorelova & Lovakov, 2016). Bununla birlikte, akademik kendileşmenin öğretim elemanları arasındaki mesleki deneyim, araştırma alanı, araştırmacı nitelikleri gibi kategorilerde çeşitliliği azaltabileceği ve araştırma üretkenliğini engelleyebileceği genel olarak kabul görmektedir (Sarrico & Pinheiro, 2015). Ayrıca, akademik kendileşmenin yaygın bir küresel olgu olduğu Altbach ve

¹ Bundan sonra “akademik kendileşme” olarak kullanılacaktır. Bu raporda, bir kişinin mezun olduğu üniversitede mezuniyetinden bu yana çalıştığı durumu yansıtan akademik kendileşme tanımı kullanılmaktadır. Bu tanım akademik kendileşmenin önemli bir sonucunu, yani kurum personelinin kurum dışı deneyimden yoksunluğu da içermektedir.



diğerleri (2015) tarafından belirtilmiştir ve akademik mesleğin derinliklerine işlemiş olduğuna vurgu yapılmaktadır (Macfarlane & Jefferson, 2021). Akademik kendileşme uygulaması, ayrıcalıklı bireylerin belirli akademik kariyer giriş yollarına erişiminin olduğu orta çağ lonca örgütlenmesi ile de ilişkilendirilmiştir (Horta vd., 2022). Ayrıca akademik kendileşme, araştırma üretkenliğinin ötesine geçerek genel akademik ortamı ve mezunların istihdam edilebilirliğini de etkileyebilmektedir. Akademik ortam ve mezunların istihdam edilebilirliği arasındaki boşluklar vurgulanmaktadır (Thirunavukarasu vd., 2020). Ayrıca, akademik performansın üniversite mezunlarının istihdam olasılığı üzerindeki etkileri analiz edilerek akademik performans ile mezuniyet sonrası sonuçlar arasındaki ilişkiye ışık tutulmuştur (Soon vd., 2019).

Tüm bunların yanında akademik kendileşmenin doğal bir süreç olduğunu da kabul etmek gerekir. Müşterek akademik çalışmalar genellikle sosyal sermaye gerektirmektedir. Bunu sağlamanın yollarından birisi de, kamusal alandaki ilişkileri güçlü tutmaktır. Dolayısıyla üniversitelerde istihdam edilecek öğretim elemanlarının, ilgili üniversitenin mezunu olmasının tercih ediliyor olmasının başlıca nedenleri arasında bu olgu yatmaktadır. Yüksek sosyal becerinin yanında ilgili fakültenin öğretim elemanları tarafından yetiştirilmiş olan adaylar, ilgili öğretim elemanlarının alım sınavlarında yönelttikleri soruları önceki yıllarda aldığı dersler sayesinde edindiği bilgi ve becerilerle daha etkili bir şekilde yanıtlayabilmektedir. İşe alım sürecinde kurumların kendi mezunlarının, bu veya farklı gerekçelerle, daha avantajlı konuma sahip olabiliyor olması akademik kendileşmenin nedenlerinden birisi olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Küresel bilim camiasıyla etkileşimi teşvik etmek, uluslararası iş birlikleri ve uluslararası bilimsel konferanslara katılım da dahil olmak üzere, akademik kendileşmenin olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik çabalar araştırılmıştır (Balandya vd., 2021). Uluslararasılaşma, akademik kendileşme uygulamalarının olumsuz etkileriyle mücadele etmenin bir yolu olarak önerilmektedir (Sarrico ve Pinheiro, 2015).

Sonuç olarak, akademik kendileşme bilimsel üretkenlik, araştırma iş birlikleri ve öğretim elemanları arasındaki çeşitlilik üzerinde etkileri olan karmaşık bir olgudur. Araştırma üretkenliği üzerindeki etkileri tartışılrsa da olumsuz sonuçlarını iyileştirmeye yönelik çabalar arasında uluslararasılaşmanın teşvik edilmesi ve uluslararası bilim camiasıyla etkileşimlerin artırılması yer almaktadır.



Uluslararası Bakışta Akademik Kendileşme

Üniversitelerin akademik kendileşme politikalarının bu olguya kurumsal düzeydeki yaklaşımı etkilediği düşünülmektedir. Bazı ülkelerde akademik kendileşme geleneği yerleşmiş olmasına rağmen, küresel akademik camiada akademik kendileşmenin olumsuz bir olgu olduğu düşünülmektedir. Hatta bazı önde gelen üniversiteler “akademik kendileşme karşıtı” politikalar uygulamaya başlamıştır. Örneğin, Pekin Üniversitesi dahil olmak üzere, Çin'deki en üst sıralarda yer alan üniversiteler artık akademik kadrolar için kendi mezunlarını tercih etmemekte ve birçok Çin üniversitesi, en iyi Batı üniversitelerinin Çinli mezunlarını işe almayı tercih etmektedir. Bazı kurumlar, yurt dışından istihdam ile en iyi araştırma üretkenliğini ve yöntemlerini getirmenin yanı sıra üniversite kalite yönetimine ilişkin yeni fikirler aşlamak amacıyla giderek daha fazla uluslararası yetenek havuzundan işe alım yapmaktadır. Akademik kendileşmeye önlem olarak, üniversiteler kendi mezunlarını, mezuniyetlerinin ardından uluslararası deneyime sahip olmaları durumunda istihdam edebilmektedir. Örneğin, devlet destekli Çin Burs Konseyi, Çinli akademisyenlerin yurt dışı deneyimi edinmeleri için destek sağlamaktadır. Akademik kendileşmeyi önlemeye çalışan ülkelerdeki politika yapıcılar, akademik kendileşmenin potansiyel olumsuz sonuçlarının farkındadır ve bunun genellikle düşük hareketlilik ve zayıf standartlarla ilişkili olduğuna inanmaktadır. Akademik hareketliliği teşvik ederek sınırlı dış deneyimin ve dış bağlantıların yokluğunun potansiyel olumsuz etkileriyle başa çıkmaya çalışmaktadırlar.

Akademik kendileşme düzeyi yüksek üniversitelerin özellikleri incelendiğinde bazı faktörler ön plana çıkmaktadır. Birincisi, en iyi üniversiteler, kendi mezunlarının en iyi aday olduğuna inanmakta ve benzer beceri ve potansiyele sahip diğer adayları işe almakta zorlanmaktadır. İkinci olarak, en iyi olarak gösterilen üniversitelerdeki öğretim üyeleri uluslararası meslektaşlarıyla aktif olarak iş birliği içindedir ve uluslararası akademik camiaya iyi bir şekilde entegre olabilmektedir. Bu da elit üniversite ortamlarında akademik kendileşmenin olumsuz sonuçlarının azaltılmasını sağlayabilir.

Akademik kendileşmenin nedenlerine gelince, bu çalışmada ülkeler bazında bazı nedenlere değinilecektir. Akademisyenler için rekabetçi olmayan gelirler/maaşlar, Rusya, Arjantin ve İspanya için önemli bir faktör olarak belirtilirken, diğer ülkelerde



öğretim elemanı geliri daha az önemli görülmektedir. Bununla birlikte, sosyal bağların akademik kendileşmenin oluşmasında etkili olduğu söylenebilir, ancak Çin ve Güney Afrika bu bağların akademik kendileşmeyi destekleyen önemli bir faktör olmadığı nadir ülkelerdir.

Bu ülkelerin yanı sıra, Japonya ve Slovenya'daki kurumlar, kurum içi adayların tercih edilmesinin yalnızca iç adayların dış adaylardan gerçekten daha güçlü olarak algılandığı durumlarda söz konusu olduğuna inanmaktadır. Başka bir deyişle, pek çok ülkede kurumlar ve kurum yetkilileri dışarıdan gelen adaylara karşı bir önyargı olmadığını ve akademik kendileşmenin bir anlamda üniversitelerin kendi mezunlarının işe alım açısından en cazip kişiler olduğuna dair değerlendirmelerinin sonucu olduğunu vurgulamaktadır. Dünyanın dört bir yanındaki birçok kurum ve sistemde işe alım prosedürleri, açıkça tanımlanmış iş tanımları ve aday ön gereklilikleri ile pozisyonlar için “açık çağrılar” ile düzenlenmektedir. İşe alım çağrıları, adayların işe alındıktan sonra yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri de belirtmektedir. Bununla birlikte, pek çok ülkede bu “açık ve rekabetçi” prosedürler göstermeliktir, çünkü çoğunlukla dışarıdan gelenlerin bu rekabette başarılı olmaları için gerçekten adil bir süreç olmadığına inanılmaktadır. İşe alım sürecindeki tüm taraflar bu tür resmi prosedürlerin “hayali” doğasının farkındadır. Dışarıdan gelen potansiyel adaylar seçilmek için çok fazla şansları olmadığını düşünebilmekte ve genellikle diğer üniversitelerdeki açık çağrılar için başvuruda bulunmayabilmektedir. Bu durum, üniversitelerde “ulusal” işe alım sürecinde kurum veya ülke dışından yapılan başvuru oranını düşürebilmektedir.

Uç bir örnek olarak, Arjantin’de üniversiteler yasal olarak her sözleşme yenilemesini ülke çapında ilana açmak zorundadır, ancak bu “açık çağrı” için görevdeki kişi dışında neredeyse hiç kimse başvurmamaktadır. İşe alıma ilişkin resmi prosedürler ile fiili uygulamalar arasında büyük bir uçurumun varlığı, akademik kendileşmenin, dışarıdan adaylara yönelik açık ve ayrımcı olmayan politikalara sahip olma zorunluluğunun basit bir şekilde yerine getirilmesiyle ortadan kaldırılamayacağını göstermektedir. Resmi prosedürler mevcut olsa ve hatta açık çağrılar ulusal gazetelerde ve internet tabanlı ortamlarda yayınlanması gibi mekanizmalarla desteklense de gerçek uygulamalar dışarıdan gelenlerin işe alınmasını sınırlayabilen yerleşik normlar ve rutinler tarafından yönlendirilebilmektedir. Bu nedenle, kurumlarında akademik kendileşmenin kaynağı sorulduğunda üniversite yöneticileri genellikle dışarıdan başvuru alınmadığı gerekçesine atıfta bulunabilmektedir.



Ülkelerdeki bu genel eğilim Rusya için farklılık göstermektedir. Rusya’da, yükseköğretim kurumlarını yeniden yapılandırmayı amaçlayan birçok önemli girişim başlatıldığından alımlar daha rekabetçi hale gelmektedir. Rusya’da akademik pozisyonlar için rekabetin artması aynı zamanda mevcut demografik yapıdan da kaynaklanmaktadır. Rusya’da genç nüfusun azaldığı, yani üniversitelere daha az öğrencinin girdiği ve dolayısıyla onlara eğitim verecek daha az akademisyene ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Akademik kendileşme açısından incelenebilecek ülkelerden biri de İspanya’dır. İspanyol üniversitelerindeki akademik kendileşmenin sebepleri arasında, üniversitelerin kendi kültürel ve tarihi değerlerini koruma arzusu, coğrafi izolasyon, sosyoekonomik gelişmişlik, üniversitenin uzmanlık alanları ve diğer üniversitelerle olan ilişkiler yer almaktadır. Akademik kendileşme, bilimselliğin ilerlemesini yavaşlatırken aynı zamanda akademik personelin daha geniş bir perspektife sahip olmasını da engelleyebilmektedir. Ancak bazı durumlarda, akademik kendileşme olgusu bir üniversite sisteminin veya belirli bilgi alanlarının gelişim aşamalarında (kurumsal hafıza gerektiren birimlerde) gereklilik olarak görülebilmektedir.

Dünya çapında üniversiteler çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Akademik sistemlerin en tepesinde yer alan araştırma üniversiteleri, araştırma profillerini geliştirmek, sıralamalardaki yerlerini yükseltmek ve öğretim üyeleri ile öğrencilerini uluslararasılaştırmak gibi bazı rekabetçi süreçlerle yüzleşebilmektedir. Diğer akademik kurumlar ise kitleselleşme, artan özelleştirme, uzaktan eğitim ve öğrenci nüfusunun artan çeşitliliği gibi zorluklarla karşı karşıyadır. Bu rekabetçi süreçler, yeni fikirlere açık olmayı ve akademik kendileşmenin yüksek olduğu bir üniversitenin sahip olamayacağı geniş bir yaklaşımı gerektirmektedir.

Dünyanın dört bir yanındaki yüksek öğrenim paydaşlarınca, genellikle kaçınılmaz sonuç olarak pasif bir şekilde kabul gören akademik kendileşmenin raflardan çıkarılması ve eleştirel bir şekilde incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Akademik kendileşmenin olumlu ve olumsuz yanları olabileceği açıktır. Bu nedenle, akademik kendileşmenin kurumlar için olumsuz etkilerinin tespit edildiği durumlarda çeşitli önlemler alınmalıdır. Mali kaynaklar için rekabetin arttığı ve toplumdan beklentilerin büyük ölçüde genişlediği bir çağda, dünyanın dört bir yanındaki üniversiteler yeni zorluklar ve fırsatlarla yüzleşmektedir. Bu yeni gerçekler, kurumların performanslarını etkileyen her türlü uygulamayı dikkatli bir şekilde analiz etmelerini



gerektirmektedir. Bunların başında nitelikli akademik personelin istihdamı ve kurum içerisinde kalmaları gelmektedir. Kurumsal yapıya ve yenilikçi hedeflere uygunluklarını ve değerlerini sorgulamadan yerleşik kalıpları takip etmek, bugün herhangi bir üniversite için gerekçesi olmayan bir hareket tarzıdır. Akademik kendileşmeyi anlamlandırmanın yanı sıra, olumlu ve olumsuz yönleriyle değerlendirmek, zamanı çoktan gelmiş bir yükseköğretim gündem maddesi olduğu değerlendirilmektedir.

Türkiye’de Akademik Kendileşme

Türkiye, akademik kendileşme açısından yukarıda sıralanan ülkeler kadar ön plana çıkmış bir ülke değildir. Türkiye’deki devlet ve özel üniversiteler için akademik kendileşmeye karşı önlem alınmasını veya akademik kendileşmeyi teşvik edici merkezi bir yasa, yaptırım veya uygulama bulunmamaktadır. Bununla birlikte Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından akademik kendileşme ile ilgili üniversitelerin kendi politikalarını tanımlamaları beklenmektedir. YÖKAK tarafından amaçlanan şey üniversitelerin akademik kendileşmeyi önlemesi ya da desteklemesi değil, politikalarını belirlemeleri ve açıklamalarıdır. Yani üniversiteler akademik kendileşmeyi savunuyor ya da reddediyor olabilir ancak bunu açık biçimde ifade etmelidir. Söz konusu durum, YÖKAK’ın değerlendirme kriterleri arasında net olarak ifade edilmektedir (YÖKAK, 2024: “...Kurumun kendi mezunlarını işe alma (*inbreeding*) politikası açıktır.”). Üniversitelerin eğitim ve araştırma politika ve uygulamaları ile akademik atama kriterleri incelendiğinde kurumlar arası farklılıklar olduğu görülmektedir. Türkiye’de akademik kendileşmenin durumunu görmek için üniversitelerin akademik atanma kriterlerini incelemenin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu amaçla bu çalışma kapsamında söz konusu inceleme ulusal ve uluslararası sıralamalarda üst sıralarda yer alan araştırma üniversiteleri üzerinde yapılmıştır. Türkiye’de yer alan araştırma üniversitelerinin akademik atama ve yükseltme kriterlerinde akademik kendileşmeye karşı duruşlar aşağıdaki tabloda özetlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 1. Araştırma Üniversitelerinin Akademik Atanma ve Yükseltme Kriterlerinde Yer Alan Akademik Kendileşmeye Karşı Aldıkları Önlemler



Sıra	Üniversite	Kriter Durumu	Madde	Kadro
1	Ankara Üniversitesi	Teşvik	3 ay ve daha fazla süreyle yurt dışında kalma durumu(nda) zorunlu puana katkı sağlar.	Doçent/ Profesör
2	Atatürk Üniversitesi	Teşvik	Yurt dışında bulunmak/görev yapmış olmak	Tüm atamalarda (+15/20 arası puan katkısı)
3	Boğaziçi Üniversitesi	Zorunlu	Doktora derecesini Boğaziçi Üniversitesinden alan adaylar en az 2 yıl başka bir kurumda çalışmış olmalıdır.	Tüm atamalar
4	Bursa Uludağ Üniversitesi	Teşvik	Yurt dışında en az 6 ay bulunmak/görev yapmış olmak	Tüm atamalar (+10 puan katkısı)
5	Çukurova Üniversitesi	-	-	-
6	Dokuz Eylül Üniversitesi	Zorunlu	Lisans eğitimi sonrası en az 3 ay araştırma için yurt dışında bulunmak	Tüm atamalar
7	Ege Üniversitesi	Zorunlu- Alternatifli	Lisans eğitimi sonrası en az 6 ay yurt dışı görevinde bulunmak	Tüm atamalar
8	Erciyes Üniversitesi	Zorunlu- Alternatifli	Alanıyla ilgili en az 3 ay süreyle yurt dışında çalışmış/bulunmuş olmak	Tüm atamalar
9	Fırat Üniversitesi	Teşvik	Kamu kaynakları destekli alanıyla ilgili doktora sırası/sonrası yurt dışında çalışmış/bulunmuş olmak	Tüm atamalar (Her ay için +5 puan katkısı)
10	Gazi Üniversitesi	Teşvik	Yüksek lisans sonrası en az 3 ay yurt dışında alanıyla ilgili bulunmak/çalışmak	Tüm atamalar (+10 puan katkısı)
11	Gebze Teknik Üniversitesi	Zorunlu+ Teşvik	İlgili üniversitenin mezunları ve ilk 500'de olmayan üniversite mezunları (THE/QS/US News&World Report/URAP/ARWU/NTU sıralamasında ilk 500'e giren üniversitelerde) en az 1 yıl süreyle çalışmalıdır. +Başvuran adaylarda eşitlik durumunda yurt dışında bulunmuş olana öncelik verilir.	Tüm atamalar
12	Hacettepe Üniversitesi	Zorunlu- Alternatifli	Doçentlik başvurularında alanında lisans eğitimi sonrasında kesintisiz en az dört ay yurt dışı gözlem ve araştırma deneyimine sahip olmak.	Doçent/ Profesör



Sıra	Üniversite	Kriter Durumu	Madde	Kadro
13	İstanbul Teknik Üniversitesi	Teşvik	Yurt dışı doktora yapmış (QS ya da THE sıralamasında ilk 50 üniversite) olmak ve buna ek olarak uluslararası yayınlar normal kriterlerin dışında değerlendirilebilir.	Dr. Öğr. Üyesi
14	İstanbul Üniversitesi	Teşvik	Yurt dışındaki üniversitelerde bulunmuş olmak proje şartına eşdeğerdir.	Dr. Öğr. Üyesi
15	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa	-	-	-
16	İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	Zorunlu	İYTE, bilimsel-akademik kendileşmenin (in-breeding) üniversitelerin bilimsel gelişmesinin önünde önemli bir problem olduğunu kabul eder. Bu amaçla, doktorasını İYTE’den alan veya danışmanı/yardımcı danışmanı İYTE’deki akademisyenlerin olduğu doktora mezunlarının veya doktora programı süresince İYTE’de öğretim elemanı olarak görev yapan doktora mezunlarının İYTE’de öğretim üyesi kadrosuna atanmasını ilke olarak uygun görmez. Bu ilke doğrultusunda akademik birimlerde görev yapan öğretim üyelerinin doktora veya doktora sonrası çalışmalarını da farklı danışmanlarla ve farklı kurumlarda yapmış olmaları tercih edilir.	Tüm atamalar
17	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Zorunlu-Alternatifli	Yüksek lisans ve doktora /uzmanlık/yeterlik çalışmalarının her ikisini Karadeniz Teknik Üniversitesinde tamamlayan adayların, lisansüstü eğitimi sırasında veya doktora/uzmanlık/yeterlik sonrasında en az üç ay yurt dışında veya Türkiye’de bir başka üniversite ya da kurumda alanıyla ilgili herhangi bir akademik/mesleki faaliyet nedeniyle tam zamanlı olarak bulunmuş olmak. Uluslararası alan indekslerinde taranan bir dergide makale yayın şartının en az bir fazlasını yerine getirenlerde bu kural aranmaz.	Dr. Öğr. Üyesi



Sıra	Üniversite	Kriter Durumu	Madde	Kadro
18	Marmara Üniversitesi	-	-	-
19	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	Zorunlu	Yurt dışında (THE ya da QS'te ilk 250 üniversite) doktora yapmış olmak ya da doktora sonrasında (THE/QS ilk 700) doktora sonrasında en az 9 ay kalmış olmak.	Tüm atamalar
20	Yıldız Teknik Üniversitesi	-	-	-

Tablo 1’de görüldüğü üzere öğretim üyesi atama ve yükseltme kriterleri kapsamında Türk araştırma üniversiteleri arasında akademik kendileşme ile ilgili en net politika geliştiren kurum “İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında açıktan atama şartları kapsamında uygulama sahibi bir diğer kurum Orta Doğu Teknik Üniversitesidir. Ayrıca Boğaziçi Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve Gebze Teknik Üniversitesi gibi üniversitelerde lisans/lisansüstü eğitim sonrası 3 ay-2 yıl arası çalışma şartları zorunlu kriterler arasındadır. Hacettepe Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi ve Karadeniz Teknik Üniversitesi gibi üniversitelerde lisans/lisansüstü eğitim sonrası farklı (ve özellikle yurt dışı) kurumlarda belirli bir süre görev yapmış olma şartı aranmakla birlikte söz konusu şartları sağlayamayan adaylarla ilgili alternatifler sunulmaktadır. Bunun dışında kalan diğer birçok araştırma üniversitelerinde ise akademik atama ve yükseltmeler sırasında yurt dışında çalışmış/eğitim almış öğretim üyesi/elemanı adaylarına yönelik ya teşvikler sunulmaktadır. Birkaç araştırma üniversitesinde ise bu konuyla ilgili herhangi bir politika veya uygulama görülmemektedir.



Akademik Kendileşmenin Olumsuz Etkileri Nasıl Azaltılır?

Akademik kendileşmeyi önlemek veya azaltmak için üniversiteler ve akademik kurumlar çeşitli önlemler alabilirler. Bu önlemler işe alım süreçlerine ve mevcut personelin durumunu iyileştirmeye yönelik olmalıdır.

Açık İlan ve Rekabetçi İşe Alım Süreçleri: Akademik kadrolar için açık ilanlar yaparak, olabildiğince geniş bir aday havuzundan başvuruları kabul etmek ve kadrolar için en uygun adayı seçmek önemlidir. Rekabetçi işe alım süreçleri, sadece kendi mezunlarını veya içeriden gelen adayları değil, farklı üniversitelerden ve disiplinlerden gelen yetenekleri de göz önünde bulundurur ve gerekli durumlarda kurum dışı adayları teşvik edici kontenjan ve kriterler içerir.

Uluslararası Ağlar ve İş Birlikleri: Uluslararası iş birlikleri ve ağlar aracılığıyla, farklı ülkelere ve kültürlerden gelen akademisyenlerle bağlantı kurmak ve onları teşvik etmek, çeşitliliği artırabilir. Yurt dışından gelen akademisyenlere ve araştırmacılara davetiyeler göndermek ve ortak projeler yürütmek özellikle mevcut öğretim elemanları için akademik kendileşmenin olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olacaktır.

Disiplinler Arası Çalışmaları Teşvik Etmek: Farklı disiplinlerden gelen akademisyenleri ve araştırmacıları bir araya getirerek, farklı bakış açıları ve perspektifleri bir araya getirmek önemlidir. Bu, akademik kendileşmenin olumsuzluklarını azaltabilir ve yenilikçi araştırmaları teşvik edebilir.

Danışmanlık Programları: Yeni akademisyenlere danışmanlık yapmak ve onları desteklemek, kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olabilir. Farklı üniversitelerden ve farklı disiplinlerden gelen akademik danışmanlarla çalışmak, çeşitliliği artırabilir ve akademik kendileşmeyi azaltabilir.

Dışarıdan Gelen Adayları Teşvik Etmek: Üniversiteler, dışarıdan gelen adayları teşvik etmek için çeşitli teşvikler ve destekler sunabilir. Örneğin, öğretim elemanına maaş dışında performansa dayalı ilave ödemeler sunmak, konaklama ve yerleşim desteği sağlamak gibi önlemler alınabilir.

Bu önlemlerin, akademik kendileşmeyi ve olumsuz etkilerini azaltmak veya önlemek için uygulanabilecek yaygın yöntemler olduğu değerlendirilmektedir. Çeşitliliği teşvik etme, farklı bakış açıları bir araya getirme ve yenilikçi araştırmaları desteklemenin, akademik kurumların başarısı ve etkinliği için önemli olduğu değerlendirilmektedir.



Sonuç

Akademik kendileşmeye neden olan değişkenler kuramsal ve deneysel anlamda tam olarak ortaya konulmamış olsa da bu olgunun olumsuzluklarını en aza indirmek için sistematik önlem almaya yönelik mekanizmaların geliştirilmesi, uluslararası alanda yaygın görülen bir durumdur. Uluslararası bazı üniversitelerde akademik kendileşme açık biçimde savunulabilmektedir. Bu tür üniversiteler çoğunlukla ekonomik ve sosyal sorunlardan kaynaklı olarak kendi mezunlarını tercih etmektedir. Bu durum net biçimde kurumsal bir akraba evliliği olarak değerlendirilmektedir. Yukarıda dayanak gösterilen çalışmalar ve rapor kapsamında elde edilen veriler incelendiğinde akademik kendileşmenin sosyal sermayeyi kısıtladığı ve üniversitelerin uluslararasılaşma yolunda önünde bir engel oluşturabileceği görülmektedir. Akademik sosyal sermaye açık biçimde üniversiteleri ulusal ve uluslararası alanda görünür kılabılır. Bu görünürlük konusu hem sıralamalar hem de bilimsel ortaklıklar bakımından olabilir. Farklı üniversitelerle yapılan ortaklıklar ve bunların sonucunda ortaya çıkan çeşitli ürünler (yayın, tez vb.) etkileşimde olan üniversitelere evrensel anlamda pek çok katkı sağlayabilmektedir. Buna karşın içe dönük bir yapıyla hareket eden kurumlar, farklı bakış açılarından uzak kalmakla birlikte üretkenlik açısından kendi yağında kavrulmaya devam edebilmektedir. Bu “kendi yağında kavrulma” ibaresi ile vurgulanmak istenilen yerleşme ilerleyen süreçte üniversiteler için geri dönülmesi güç sonuçlara yol açabilmektedir. Üniversitelerin evrensel ölçekte bilgi üretebilmesi için; yerel, bölgesel ve ulusal değerlere önem vermesi ve buna ilaveten akademik kendileşmeye yönelik önlemler alması ve uluslararasılaşma anlamında da gerekli iş birliği ve teşvikleri geliştirmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Aksi halde bugün sadece kendi yağında kavru lan üniversitelerin yakın gelecekte evrensel ölçekte bilgi üretemeyeceği gibi, kavru lmak için kendi yağını da bulamayacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, akademik kendileşme, üniversiteler için üretkenlik ve çeşitlilik açısından engeller oluşturabilmektedir. Üniversitelerin, akademik kendileşme olgusunu etkileyen temel faktörleri belirleyerek, çeşitliliği ve iş birliğini teşvik edecek stratejiler uygulayarak akademik kendileşmeyi önlemeye ve daha dinamik ve kapsayıcı bir akademik ortamı teşvik etmeye çalışması gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda YÖKAK’ın üniversiteleri değerlendirme sürecinde yer verdiği ve üniversitelerden kendi mezunlarını işe alma politikalarını belirleme ve açıklama yönündeki beklentisi değerli bulunmaktadır.



Kaynakça

- Alipova, O. and Lovakov, A. (2017). Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty. *Tertiary Education and Management*, 24(1), 66-82. <https://doi.org/10.1080/13583883.2017.1395905>
- Altbach, P., Yudkevich, M., & Rumbley, L. (2015). Academic inbreeding: local challenge, global problem. *Asia Pacific Education Review*, 16(3), 317-330. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9391-8>
- Balandya, E., Sunguya, B., Gunda, D., Kidenya, B., Nyamhanga, T., Minja, I., ... & 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>
- 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>
- Gorelova, O., & Lovakov, A. (2016). Academic inbreeding and research productivity of Russian faculty members. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2778004>
- Göktürk, D. (2022). Academic familism and disciplinary cohesion in higher education: The case of the educational administration field in Turkey. *Higher Education Quarterly*, 77(1), 184-199. <https://doi.org/10.1111/hequ.12380>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9559-7>
- Horta, H. (2022). Academic inbreeding: Academic oligarchy, effects, and barriers to change. *Minerva*, 60(4), 593-613. <https://doi.org/10.1007/s11024-022-09469-6>
- Horta, H., & Yudkevich, M. (2016). The role of academic inbreeding in developing higher education systems: challenges and possible solutions. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 363-372. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.06.039>



- Horta, H., Meoli, M., & Santos, J. (2021). Academic inbreeding and choice of strategic research approaches. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 76-101. <https://doi.org/10.1111/hequ.12328>
- Horta, H., Tavares, O., Amaral, A., & Sin, C. (2022). New perspectives and analytical approaches to better understand academic inbreeding. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 3-7. <https://doi.org/10.1111/hequ.12375>
- Horta, H., Veloso, F., & 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., & Tuncer, O. (2011). The effect of academic inbreeding on scientific effectiveness. *Scientometrics*, 88(3), 885-898. <https://doi.org/10.1007/s11192-011-0415-9>
- Jones, G., & Jefferson, A. (2021). Reconceptualizing the phenomenon of inbreeding: labour markets, stratification, and capital. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 8-19. <https://doi.org/10.1111/hequ.12329>
- Katranidis, S., Panagiotidis, T., & Zontanos, C. (2016). Economists, research performance and national inbreeding: north versus south. *Economic Notes*, 46(1), 145-163. <https://doi.org/10.1111/ecno.12065>
- Macfarlane, B., & Jefferson, A. (2021). The closed academy? guild power and academic social class. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 36-47. <https://doi.org/10.1111/hequ.12305>
- Patrício, M. (2009). Science policy and the internationalisation of research in Portugal. *Journal of Studies in International Education*, 14(2), 161-182. <https://doi.org/10.1177/1028315309337932>
- Sarrico, C., & 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., & 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>
- Soon, J., Lee, A., Lim, H., Idris, I., & Eng, W. (2019). Cubicles or corner offices? Effects of academic performance on university graduates' employment likelihood and



salary. *Studies in Higher Education*, 45(6), 1233-1248.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1590689>

Tavares, O., Sin, C., Sá, C., Bugla, S., & 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>

Theule, J., & Germain, S. (2017). Clinical psychology training in Canada and expectations for mobility: is it time for change?. *Canadian Psychology*, 58(3), 288-291. <https://doi.org/10.1037/cap0000112>

Thirunavukarasu, G., Chandrasekaran, S., Betageri, V., & Long, J. (2020). Assessing learners' perceptions of graduate employability. *Sustainability*, 12(2), 460. <https://doi.org/10.3390/su12020460>

Yükseköğretim Kalite Kurulu (2024). *Kurum İç Değerlendirme Raporu Hazırlama Kılavuzu* Sürüm 3.2. YÖKAK (https://yokak.gov.tr/Common/Docs/KidrKlavuz1.4/KIDR_Haz%C4%B1rlama_K%C4%B1lavuzu_3.2.pdf), Erişim tarihi: 19 Mayıs 2024)