

Öğretim Elemanlarının Akademik Sinerjiye İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

Investigating the Views of Academic Staff on Academic Synergy

Bünyamin Han¹ , Behçet Oral² 

¹Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Dumlupınar Meslek Yüksekokulu, Kütahya

²Dicle Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Diyarbakır

Özet

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin akademik sinerjiye ilişkin görüşlerini incelemektir. Akademik sinerji, iki veya daha çok akademisyenin birlikte çalışarak tek tek elde edebilecekleri verimden daha fazlasını elde etme süreci olarak tanımlanabilir. Akademisyenlerin bilgi ve deneyimlerini birleştirerek tek başlarına sarf edebilecekleri aynı emekle daha fazla verim/çalışma (yayın, makale, bildiri, proje vb.) elde etmeleri için neler yapabilecekleri bu araştırmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması olarak desenlenmiştir. Araştırma kapsamında bir kamu üniversitesinde görevli 21 öğretim elemanı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre akademik olarak yüksek ya da düşük unvanlı olmanın ortak çalışma yapma isteği üzerinde önemli bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Akademisyenler “akademik birikime sahip” meslektaşlarını ortak çalışmalar için daha çok tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmada; akademisyenlerin iş birliğine açık olması, sorumluluk ve samimi ilişkilere sahip olması gibi olumlu kişisel özelliklerinin ortak çalışmalar için önemli kriterler olarak dikkate alındığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları, akademisyenlerin çoğunluğunun bireysel çalışmalara nispeten ortak çalışmaları daha fazla tercih ettiklerini göstermektedir. Yine akademisyenler, ortak çalışmalarını verimi artırma ve eksikliklerini tamamlamaya katkı sağlama gibi özelliklerinden dolayı tercih etmektedirler. Akademisyenlerin çoğu YÖK’ün akademik teşvik uygulamasının akademik sinerjiyi geliştirerek ortak çalışmalarını ve birlikte çalışma isteğini artırdığını ancak bu uygulamanın çalışma sayısını artırmakla birlikte çalışmaların niteliğini düşürdüğünü ve etik dışı davranışlara yol açtığını ifade etmişlerdir. Araştırmanın sonunda akademisyenlerin ortak bilimsel çalışmalar yaparak aralarında akademik sinerji oluşturabilmesi için çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar sözcükler: Akademik sinerji, akademisyen, ortak çalışma, öğretim elemanları.

Abstract

The aim of this study is to examine academics’ views on academic synergy. Academic synergy can be defined as the process by which two or more academics work together to achieve more than what they can individually. This study focuses on how academics can combine their knowledge and experience to achieve more efficiency/work (publications, articles, papers, projects, etc.) with the same effort they would spend alone. It is designed as a case study, applying a qualitative research method. The interviews were conducted with 21 academic staff members working at a public university. The results indicate that having a higher or lower academic title does not have a significant effect on the willingness to work together. Most of the participants stated that, for joint studies, they prefer to work with colleagues who have “academic background in the field of study”. The results also revealed that academics’ positive personal characteristics such as being open to cooperation, acting responsibly, and being sincere are considered as some important criteria for joint studies. The results also show that the majority prefer to collaborate with other academics rather than conducting individual studies. The academics prefer to collaborate to increase productivity and to compensate for their shortcomings. Most of them further stated that the academic incentive program introduced by the Council of Higher Education (CoHE) has increased the number of collaborative studies and the motivation to work together, but at the same time, decreased the research quality and led to some unethical behaviors. The paper is concluded with some suggestions on how to achieve academic synergy among academics through conducting joint studies.

Keywords: Academic staff, academic synergy, academics, joint studies.

İnsan, sosyal bir varlık olduğu için yaşamında ve çalışmalarında diğer insanlarla birlikte hareket etme ihtiyacı duyar. İnsanlarla birlikte hareket etme kişiye birçok açıdan fayda

sağladığı gibi birtakım işlerin de daha kolay ve verimli yapılmasına olanak sağlar. Bu bakımdan insanlar tek başlarına yapabilecekleri bazı işleri birlikte yaparak daha fazla güç ve enerji elde

İletişim / Correspondence:

Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin Han
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi,
Dumlupınar Meslek Yüksekokulu,
Kütahya
e-posta: bunyaminhan@gmail.com

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), 11(2 Pt 2), 550–562. © 2021 Deomed

Geliş tarihi / Received: Kasım / November 27, 2019; Kabul tarihi / Accepted: Ocak / January 8, 2021

Bu makalenin atfı künyesi / How to cite this article: Han, B., & Oral, B. (2021). Öğretim elemanlarının akademik sinerjiye ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(2 Pt 2), 550–562. doi:10.2399/yod.21.651685

Bu çalışma, 10–12 Mayıs 2018 tarihlerinde Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde düzenlenen 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulan çalışmanın geliştirilmiş halidir.

ORCID ID: B. Han 0000-0003-0204-5686; B. Oral 0000-0002-6885-1683



ederler. Sinerji olarak isimlendirilen bu kavram, insanın sosyal yaşamında oldukça önemli bir yere sahiptir. Türk Dil Kurumuna göre sinerji, “bir işi yapmak ve sonuçlandırmak için varılan ortak istek, güç veya bir karışımın etkisinin, karışımı oluşturan bileşenlerin bireysel etkileri toplamından fazla olması durumu” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Bu bakımdan sinerji kavramı bireylerin tekil güçlerinden ortaya çıkan enerjiden daha fazlasının üretilmesini vurgulamaktadır. Oxford Sözlüğünde ise sinerji terimi “iki veya daha fazla organizasyonun, maddenin veya diğer etkenlerin, ayrı ayrı etkilerinin, toplamından daha büyük bir ortak etki yaratması için etkileşimi veya iş birliği” şeklinde tanımlanmaktadır (Oxford English Dictionary, 2018). Sinerji, yeni ve daha değerli bir varlık yaratmak için iki varlığı birleştirerek üretilen değerdeki artıştır (Damodaran, 2005). Corning (1998) sinerjiyi toplumların ürettiği etkinin, parçaların tek başına üretebileceklerinden farklı oluşu şeklinde ifade etmiştir.

Akademik çalışmalarda sinerji; bireyler, gruplar ya da örgütler arasında iş birliği, dayanışma ve ortaklık ilişkileri sonucunda ortaya çıkan ve tekil değerler (enerjiler) toplamını aşan bütünsel değer üretimi (Gürlek, 2010) şeklinde ifade edilmekle birlikte sosyal bilimlerden “birbirinden bağımsız varlıkların, eş zamanlı faaliyetlerle bir araya gelerek bireysel etkilerinin toplamından daha büyük bir etki oluşturması” (Özdevecioğlu ve İnce-Balcı, 2011) şeklinde tanımlanmaktadır. Benzer şekilde sinerji, bütünün parçaların toplamından daha fazla olması sebebiyle sistemin ya da grubun çıktısının birimlerin ya da bireylerin yalnızken sergileyebilecekleri performanstan daha fazla olması (İnce-Balcı, 2011) şeklinde de ifade edilebilir. Bu anlamda sinerji, grup birlikteliğinin ortaya çıkardığı eşsiz bir çıktı olarak görülebilir (Lasker, Weiss ve Miller, 2001). Sinerji bir grubu hareket ettiren enerjidir. Örneğin zincirin tek tek parçalarının taşıyacağı veya kaldıramayacağı yükü, zincir bütün olarak yapabilmektedir. İşte bu güç “sinerji” olarak ifade edilebilir (Aktan, 2012).

Sinerji ve enerji benzer kavramlar olmasına karşın aralarında fark vardır. Enerji doğanın farklılaşan, uzmanlaşan alt fonksiyonlarıyla, evrenin kompleks bütünlüğünün dışında tekil objelerle ilgilenir. Sinerji doğanın farklılaşmış bütün hareketleri yerine, bütünleşmiş hareketleri ile ilgilenir (Diker-Çamlıbel, 2003). Burada bütünleşmiş hareketler, bütünü oluşturan parçaların birleştirilmesi değil, bu parçaların birleşiminden daha büyük ve anlamlı bir bütün elde etmektir. Bir başka ifade ile bütün, onu oluşturan parçaların toplamından daha anlamlı ve büyüktür. Cüceloğlu (1997) sinerjiyi, “bütünün, parçaların toplamından daha büyük olması şeklinde ifade etmektedir”. Sinerji, varlıkları oluşturan temel parçaların tek başlarına ortaya çıkarılmaları mümkün olmayan gücü, bir araya gelmeleri sonucunda daha güçlü, daha verimli şekilde ortaya çıkarmaları olarak düşünülebilir (Gürlek, 2010).

Örgütlerde sinerji, uyum ve kabiliyete bağlıdır. Yani sinerji, örgütün sahip olduğu kaynak ve kabiliyetlerin hangi alanlarda başarılı olacağını veya olmayacağını göstermektedir. Bir anlamda sinerji, örgütün üstünlük ve zayıflıklarıyla arzulan faaliyet seviyesi arasında bağ kurma imkanı vermektedir (İnce-Balcı, 2011). Örgütler daha etkili iş birliği yapma yolları hakkında beyin fırtınası yapmak için toplantılar düzenlerler. Örgütte sinerji oluşturmak için birimler arasında ekipler kurularak planlar geliştirilir, ürün geliştirme koordine edilir ve en iyi uygulamaları yayılmaya çalışılır (Goold ve Campbell, 1998). Çalışanlar arasında sadece iş birliği sağlamak sinerji oluşturmak için yeterli olmayabilir. Bu bakımdan örgütte sinerjinin oluşması için yetenekli kişilerin ekibe katkı sağlaması, liderlik özelliklerinin sergilenmesi, ekip üyeleri arasında eşgüdüm ve gerçekçi çabaların olması gerektiği söylenebilir (Gürlek, 2010). Çelikten (2003) farklı disiplinlerde çalışan akademisyenlerin birbirlerinin bilgi ve becerilerinden yararlanmalarını, bilimsel konularda bilgi ve fikir alışverişi yapmalarının önemini vurgulamaktadır. Ortakların iş birliği yoluyla elde etmek istedikleri sinerji, yalnızca bir kaynak paylaşımından daha fazlasıdır. Ortaklar bireysel bakış açılarını, kaynaklarını ve becerilerini birleştirerek, yeni ve değerli bir şeyler ortaya koyarlar (Lasker vd., 2001). Bu durumda sinerjinin oluşması için örgütler, ofisler, kamu ve özel kurumlardaki çalışanlar arasında güçlü bağların olması gerekir (Diker-Çamlıbel, 2003). Yöneticilerin örgütlerinde iş birliğini teşvik etmek için kaynak tahsis etme, destekleyici politikalar geliştirme, iş birliği çabalarını ödüllendirme, kadro ve terfi kriterlerini belirleme, ücret politikaları ve değerlendirme standartları geliştirme gibi önemli görevleri vardır (Austin ve Baldwin, 1991). Örneğin teknolojinin kullanıldığı yeni öğretim modellerinde, tüm öğretim üyelerinin entelektüel yetenekleri ve uzmanlığının birleştirilmesi ile sinerjik etkiler elde edilebilir (Ma ve Runyon, 2004). Newhouse (2007) akademik ve klinik birimler arasındaki iş birliğine dayalı ortaklıkların her iki alanda da büyüme ve gelişme ile sonuçlandığını belirtmektedir.

Örgütsel ortamda güç ve enerjinin birleştirilerek sinerji oluşturma potansiyeline sahip alanlardan biri de akademik çalışmaların yapıldığı üniversitelerdir. Üniversitelerde mikro ve makro düzeyde akademik bilgiler üretilmesi amaçlandığından, bu örgütlerde çalışan araştırmacılar birlikte hareket etme ihtiyacı hissederler. Bu bakımdan akademisyenlerin bilimsel bir bilgi üretirken birlikte hareket ederek ortaklaşa ortaya koydukları verim akademik sinerji kavramını ortaya çıkarmıştır. *Akademik sinerji, iki veya daha çok araştırmacının birlikte çalışarak tek tek elde edecekleri verimden veya üründen daha fazlasını elde etme süreci olarak tanımlanabilir.* Akademisyenlerin bilgi ve deneyimlerini birleştirerek tek başlarına sarf edecekleri aynı emekle, bireysel elde edeceklerinden daha fazla verim/çalışma (yayın, makale, bildiri, proje vb.) elde etmeleri akademik sinerjinin varlığını ve önemini

ni ortaya koymaktadır. De Silva (2018) akademisyenler arasındaki sinerjinin, öğretim ve araştırma yürütmek için kaynak engellerini aşmada son derece önemli olduğunu ifade etmektedir. Ma ve Runyon'a (2004) göre öğretim üyelerinin bireysel olarak çalıştığı geleneksel öğretimin aksine yeni modeller, öğretim elemanlarının öğretim kaynakları ve uzmanlığını paylaşmasına ve birleştirmesine olanak tanıyarak akademik sinerji oluşturur. Song, Xu ve Cai (2019), uluslararası düzeyde yapılan akademik iş birliğinin araştırmacıların performansını artıracaklarını ortaya koymaktadırlar. Bu durumda ortak çalışmaların akademik sinerji oluşturmadaki önemi ortaya çıkmaktadır. Bu konuda Bayındır ve Evcı (2014) tarafından yapılan araştırmada kaliteli yayın yapan ülkelerde ortak çalışma oranı ile kaliteli yayın miktarı arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır.

Uyumlu çalışan bir grup, sinerji yaratmak için farklı perspektiflerin, kaynakların ve becerilerin kullanımıyla, bir bütün olarak, problemleri daha iyi düşünme ve bunları ele alma yollarını geliştirebilir (Lasker vd., 2001). Bu durumda aralarında sinerji oluşan bir grubu bir arada tutan itici gücün içsel bir motivasyon olduğu söylenebilir. Örgütsel ortamda etkili grup birlikteliğini inceledikleri araştırmalarında Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik ve Nerstad (2017), çalışanların içsel motivasyonunun örgütsel pozitif sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Liu, Patton ve Kenney (2018) tarafından yapılan araştırmada, üniversitelerin benzer birimlerinin birleştirilerek yapılan disiplinler arası araştırmaların araştırma yeterliliğini artırdığı ve akademik sinerjiyi teşvik ettiği ortaya konulmaktadır. Bu nedenle akademisyenlerin güç ve enerjilerini birleştirerek eşgüdümlü çalışmaları sonucunda ortaya çıkacak olan akademik sinerjinin araştırılması oldukça önemli görülmektedir. Bu bakımdan bu araştırmada, akademisyenlerin aralarındaki sinerjiye ilişkin görüşlerini incelemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda, akademisyenlerin görüşlerine dayalı olarak ortaya konulacak olan akademik sinerjinin artırılması için çeşitli öneriler geliştirmek de bu araştırmanın sağlayacağı önemli yararlarından biri olarak beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, akademisyenlerin ortak bilimsel çalışmalar yapma sürecinde ortaya çıkan akademik sinerjiye ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Akademisyenlerin ortak çalışma yapmak için tercih ettikleri özellikler nelerdir?
- Akademisyenlerin ortak çalışma yapmak için tercih ettikleri özellikler nelerdir?
- Akademisyenlerin bireysel/ortak çalışma durumları ve nedenleri nelerdir?

- Ortak akademik çalışma yapma isteğini artıran durumlar nelerdir?
- Akademik teşvik uygulaması akademik sinerjiyi nasıl etkilemektedir?
- Akademik sinerjiyi geliştirmek adına neler yapılabilir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması olarak desenlenmiştir. Nitel araştırmalar “algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına” (Yıldırım ve Şimşek, 2013) ve duygu, düşünce ve hisleri daha iyi anlamaya fırsat sunduğu (Ekiz, 2003) için bu çalışmada tercih edilmiştir. Miles ve Huberman (2016) nitel araştırma modelinin karmaşık durumları ortaya koymaya yönelik güçlü bir potansiyelle birlikte zengin ve bütüncül bir içerik sunduğunu belirtmektedir. Bu araştırmada “akademik sinerji” bir durum olarak incelemeye tabi tutulmuş ve bu durumun içinde birden çok alt tabaka ortaya çıkmıştır. Bu durumda, yani tek bir durum içinde birden fazla alt tabaka veya birim olduğu zaman iç içe geçmiş tek durum deseni kullanılmaktadır (Aytaçlı, 2012; Yıldırım ve Şimşek, 2013; Yin, 2003). Bu araştırmada akademisyenlerin sinerjiye yönelik düşüncelerini gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya koymak amaçlandığından durum çalışması yöntemlerinden iç içe geçmiş tek durum deseni tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmada, Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki farklı bölümlerde görev yapmakta olan akademisyenlerden amaçlı örnekleme tekniğiyle veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında ulaşılabilecek akademisyenler, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Bu yöntemde örnekleme, problemle ilgili olarak kendi içinde benzeşik farklı durumlardan oluşturulmaktadır (Büyüköztürk vd., 2014). Böylece farklılıkları belirlemek için geniş çaplı durumları ve önemli ortak örüntüleri belirlemek amaçlanır (Baltaçlı, 2018). Araştırmadaki katılımcılar K1, K2,..... K21, şeklinde kodlanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bazı kişisel özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Burada görüldüğü gibi farklı branş, cinsiyet ve akademik unvanlara sahip akademisyenler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 4 doçent, 3 doktor öğretim üyesi, 3 doktor araştırma görevlisi ve 11 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 21 akademisyen gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcıların 3’ü kadın 18’i ise erkektir. Katılımcılardan 8’i Eğitim Bilimleri, 3’ü Matematik, 3’ü Tarih, 2’si Bilgisayar Teknolojileri, 1’i Özel Eğitim, 1’i Yabancı Diller, 1’i Biyoloji, 1’i Türkçe, 1’i ise Temel Eğitim bölümündedir. Araştırmaya katı-



■ **Tablo 1.** Katılımcı akademisyenlerin bazı kişisel özellikleri.

No	Unvan	Cinsiyet	Branş	Ortak çalışması var mı?
K1	Arş. Gör	Erkek	PDR	Evet
K2	Arş. Gör	Kadın	Tarih	Hayır
K3	Arş. Gör	Erkek	Tarih	Hayır
K4	Arş. Gör	Erkek	Almanca	Evet
K5	Doç. Dr.	Erkek	Matematik	Evet
K6	Arş. Gör	Erkek	BÖTE	Evet
K7	Arş. Gör	Erkek	Eğitim Bilimleri	Evet
K8	Dr. Öğr. Üyesi	Erkek	Biyoloji	Evet
K9	Arş. Gör	Kadın	Eğitim Bilimleri	Evet
K10	Arş. Gör	Kadın	Özel Eğitim	Evet
K11	Arş. Gör	Erkek	Eğitim Bilimleri	Evet
K12	Arş. Gör. Dr.	Erkek	Eğitim Bilimleri	Evet
K13	Dr. Öğr. Üyesi	Erkek	Temel Eğitim	Evet
K14	Arş. Gör	Erkek	Matematik	Evet
K15	Doç. Dr.	Erkek	Tarih	Evet
K16	Arş. Gör. Dr.	Erkek	BÖTE	Evet
K17	Arş. Gör. Dr.	Erkek	Türk Dili	Evet
K18	Arş. Gör	Erkek	Eğitim Bilimleri	Evet
K19	Doç. Dr.	Erkek	Matematik	Evet
K20	Dr. Öğr. Üyesi	Erkek	Eğitim Bilimleri	Evet
K21	Doç. Dr.	Erkek	Eğitim Bilimleri	Evet

lan akademisyenlerden 19'unun ortak çalışması varken, 2'sinin ise ortak çalışması yoktur. Ortak çalışma yapmayan akademisyenler Tarih bölümünde görev yapmaktadırlar.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada veri toplamak için araştırmacılar tarafından literatüre dayalı olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda akademisyenlerin sinerjiye yönelik görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik 6 soru yer almaktadır. Bunlar; öğretim elemanlarının akademik çalışmalarında daha çok bireysel mi ortak mı çalıştıkları, akademisyenleri ortak çalışmaya teşvik eden etmenlerin neler olduğu, akademik çalışmalarda birlikte çalışacakları akademisyenlerde hangi özellikleri aradıkları, bir akademisyenin diğer akademisyenlerle ortak akademik çalışma yapmasına engel olan etmenlerin neler olduğu, daha çok hangi durumlarda ortak akademik çalışmalar yapmaya ihtiyaç duydukları, ortak akademik çalışmaların akademik sinerjiyi nasıl geliştirdiği ve akademik sinerjiyi geliştirmek için neler yapılabileceğine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyet, branş, unvan gibi özellikleri dikkate alınarak örneklem çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Toplanan veriler nitel veri analizine uygun bir şekilde düzenlenmiş ve betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Miles ve Huberman (2016) nitel veri analizinin üç bölümde incelenebileceğini ifade etmektedir: verilerin azaltılması, verilerin gösterimi ve sonuçların ortaya konulması/doğrulması. Bu şekilde "araştırma sonuçlarının anlamlandırılması ve geçerliğinin sağlanması mümkün olmaktadır" (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada yukarıda bahsedilen aşamalar göz önünde bulundurulmuş, elde edilen veriler incelenmiş ve kodlanmıştır. Daha sonra tablo haline getirilerek görselleştirilmiştir ve ortaya çıkan kavramlar, temalar ve ilişkiler yorumlanarak çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında kuramsal doygunluğa ulaşma durumuna dikkat edilmiştir. Kuramsal doygunluk, aynı kategoriye girebilecek benzer örneklerin görülmeye başlaması durumunu belirtir (Arık ve Arık, 2016) ve yeni veri hali hazırda belirlenmiş kategorilere uyduğunda gerçekleşir (İlgar ve İlgar, 2013). Bu bağlamda araştırma verilerinde yeni verilerde farklılıkların olmadığı ve yeni verilerin benzer kategori ve temalarla ilişkili olduğunun anlaşıldığı durumda veri toplama sonlandırılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği konusunda öncelikle veri toplamak için kullanılan görüşme formunun hazırlanması için ilgili literatür taranmıştır. Oluşturulan taslak form, uzman kontrolünden geçirildikten sonra akademisyenler ile yapılan ön görüşmelerle form son haline kavuşturulmuştur. Veriler, katılımcılar tarafından doldurulan görüşme formları yöntemiyle birbir toplanmış ve kayıt altına alınmıştır. Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik durumları nicel araştırmalardan farklı olmaktadır. Lincoln ve Guba (1985) nitel araştırmanın niteliğini artırıcı yöntemleri; inandırıcılık, aktarılabirlik, güvenilebilirlik ve onaylanabilirlik şeklinde ifade etmektedir.

Inandırıcılık; araştırmanın inandırıcılığını sağlamak için veri çeşitlemesi kullanılarak farklı özellikteki (cinsiyet, branş, kıdem, unvan vb.) akademisyen gruplarından ve bunların farklı özelliklerinden bireysel deneyim ve yorumlar alınmıştır. Arastaman, Fidan ve Fidan (2018), veri çeşitlemesi kullanılarak farklı katılımcı gruplarından ve farklı çevrelerden toplanacak verilerin inandırıcılığı artırdığını ifade etmektedirler. Başkale (2016) ise araştırma sürecinin ve verilerin açık ve ayrıntılı bir biçimde tanımlanması, yeterli büyüklükte örneklem seçimi yapılmasının inandırıcılığı artırdığını ifade etmektedir. Ayrıca inandırıcılığı artırmak için veri analizinde kodlayıcılar arası güvenilirlik tekniği kullanılmıştır. Araştırma verileri betimsel analize tabi tutulmuş ve uygulama sonrasında, katılımcıların verdikleri yanıtlar araştırmacılar tarafından ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen veriler ışığında oluşturulan kodlar Miles ve Huberman'ın (2016) kodlayıcılar arası güvenilirlik hesaplama formülü kullanılarak hesaplanmış ve .92 oranında görüş birliği elde edilmiştir.

Aktarılabirlik; bu kavram, araştırma sonuçlarının benzer bağlam veya durumlara ne derecede uyarlanabildiğiyle ilgilidir (Arastaman vd., 2018). Araştırmanın aktarılabirliğini sağlamak için araştırmanın gerçekleştirilme süreçleri ve örneklem seçiminde izlenen yöntemler detaylı bir şekilde betimlenmiştir.

Güvenilebilirlik; araştırma bulguları ve yorumlarının tutarlı bir sürecin ürünü olmasını ifade etmektedir (Arastaman vd., 2018). Bunun için araştırmanın uygulama süreçleri detaylandırılmış ve benzer araştırmalar için bağlam ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

Onaylanabilirlik; bu kavram, araştırma bulgularının katılımcıların deneyim ve düşüncelerinden kaynaklandığı güvencesini vermeyi ifade etmektedir (Morrow, 2005). Araştırmanın onaylanabilirliğini artırmak için katılımcı teyidi alınmıştır. Yine veriler raporlaştırılırken katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılarak görüşülen bireylerin görüşleri olduğu gibi yansıtılmaya çalışılmıştır. Bu şekilde araştırma için güvenilir analizler yapılmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.


Akademisyenlerin Ortak Çalışma Yapmak için Tercih Ettikleri Özellikler

Araştırmaya katılan akademisyenlere “*Hangi özelliklere sahip akademisyenler ile ortak çalışmalar yapmayı tercih edersiniz?*” sorusu sorulmuş ve alınan cevaplar analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenler sırasıyla; “çalışılacak konuda akademik birikime sahip olma, iş birliğine açık olma, sorumluluk sahibi olma, samimi ilişkilere sahip olma, ortak çalışma alanına sahip olma, ortak değerlere sahip olma, daha düşük unvana sahip olma, unvan bakımından daha üst düzeyde olma” gibi özellikleri belirtmişlerdir. Buna göre akademisyenler çalıştıkları konuda en fazla “akademik birikime sahip olan” akademisyenleri ortak çalışmalar için tercih etmektedirler. Ayrıca araştırmaya katılanlar için; akademisyenlerin iş birliğine açık olması, sorumluluk sahibi olması ve samimi ilişkilere sahip olması gibi olumlu özelliklerin ortak çalışmalar için önemli birer kriter olduğu da ortaya çıkmıştır. Bunun yanında akademisyenler için akademik unvanın ortak çalışma yapmak için belirleyici bir kriter olmadığı da söylenebilir.

Akademisyenlerin Ortak Çalışmalar için Tercih Etmedikleri Özellikler

Araştırmaya katılan akademisyenlere hangi özelliklere sahip akademisyenler ile ortak çalışmalar yapmayı tercih etmedikleri sorusu sorulmuştur. Bu soruya araştırmaya katılan akademisyenler sırasıyla; “akademik yetersizlik, iş birliğine açık olmama, kibirli olma, ortak çalışmalarda sorumluluk taşımama, bencil olma, farklı değerlere sahip olma, daha yüksek unvanlı olma, daha düşük unvanlı olma” gibi özellikleri ifade etmişlerdir. Buna göre akademisyenler ortak çalışmalarında en fazla “akademik olarak yetersiz” kişilerle ortak çalışma yapmayı tercih etmemektedirler. Ayrıca akademisyenlerin iş birliğine açık olmaması, kibirli olması, sorumluluk taşımaması, bencil olması gibi olumsuz kişisel özelliklerinin de ortak çalışma yapma durumunda tercih edilmeyen özellikler arasında yer almaktadır. Bunun yanında akademik olarak yüksek ya da düşük unvanlı olmanın ortak çalışma yapma isteği üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Akademisyenlerin Bireysel/Ortak Çalışma Durumları ve Nedenleri

Araştırmaya katılan akademisyenlere akademik çalışmalarında daha çok bireysel mi ortak mı çalışmakta oldukları ve bunun sebebi sorulmuş ve alınan cevaplar analiz edilerek  Şekil 1’de verilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi katılımcı akademisyenlerin



çoğunluğu ortak çalışmakta olduklarını ifade etmişlerdir. Ortak çalışma yapan akademisyenler; ortak çalışmaların verimi artırma, eksikliklerini tamamlama ve motivasyon sağlama özelliklerinden dolayı ortak çalışmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Bireysel çalışma yapmayı tercih eden akademisyenler ise alanlarının bireysel çalışmayı gerektirdiğinden ve alanlarında ortak çalışacakları akademisyen bulamadıklarından dolayı ortak çalışmadıklarını ifade etmişlerdir.

Verimi Artırma

Araştırmaya katılan akademisyenlerden bazıları “ortak çalışmaların araştırmalarda verimi artırdığını” ifade etmişlerdir. Bu şekilde görüş belirten akademisyenlerin bazı ifadeleri aşağıda verilmiştir:

- *Ortak çalışmaların bir ortak akıl ile yürütüldüğünden dolayı daha kaliteli olduğunu düşünüyorum.* [K6]
- *Farklı bakış açılarımla çalışmanın niteliğini artırdığımı düşündüğümde ortak çalışma yapmayı tercih ediyorum.* [K9]
- *Yaptığımız bilimsel araştırma süreçleri zaman zaman çeşitli yeterlikler gerektirdiğinden farklı alanlardan kişilerle çalışmak daha özgün araştırmalar ortaya koymamıza yardımcı olur.* [K16]

Eksiklikleri Tamamlama

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğu “ortak çalışmaların eksikliklerini tamamladığını” ifade etmişlerdir. Bu kategoride görüş belirten katılımcıların bazı ifadeleri şu şekildedir:

- *Kendi eksik ve yanlışlarımı görmek zor olduğundan ortak çalışmalar bu eksikliklerimi gidermede bana katkı sağlıyor.* [K10]
- *Ortak çalışma sayesinde tek başıma yetiştirmekte zorlandığım bölümleri ortaklaşa daha rahat yürütebiliyorum.* [K12]
- *Farklı yeterlikler gerektiren konularda çalıştığымdan farklı kişilerle çalışmak araştırma sürecini kolaylaştırıyor.* [K16]

Motivasyon Sağlama

Araştırmadaki katılımcılardan bazıları “ortak çalışmaların motivasyonlarını artırdığını” ifade etmişlerdir. Bu kategorideki katılımcı görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

- *Birbirimizi teşvik ediyoruz, böylece bir konuya başlayıp ilerlememizi sağlıyor.* [K1]
- *Birlikte çalışmak bireysel çalışmaya göre daha çok motive olmamı sağlıyor.* [K6]
- *Motivasyonumu artırıyor.* [K7]

Alanın Bireysel Çalışmayı Gerektirmesi

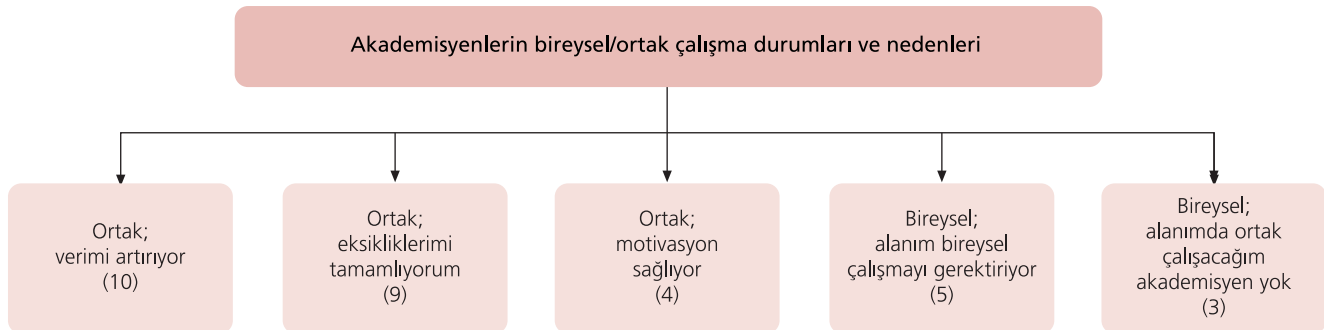
Bazı katılımcılar, alanı bireysel çalışmayı gerektirdiği için ortak çalışma yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu şekilde görüş belirten akademisyenlerin görüşlerine aşağıdaki şekilde örnekler verilebilir:

- *Tarih alanı öznel değerlendirmeyi gerektirdiği için bireysel çalışıyorum.* [K2]
- *Benim bir tarihçi olarak hadiselerle yaklaşım ve değerlendirmelerim tamamen bana özgü.* [K3]
- *Bulduğum bölüm itibarıyla ortak çalışmaya yönelik bir konu ya da alan bulunmamaktadır.* [K17]

Alanda Ortak Çalışılacak Akademisyenin Olmaması

Katılımcılardan, bireysel çalışmalarını tercih ettiğini ifade eden bazı akademisyenler ortak çalışma yapmak için birlikte çalışacak akademisyen bulamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu kategorideki katılımcı görüşlerinden bazılarına şu örnekler verilebilir:

- *Bireysel çalışıyorum, çünkü benim alanımda bu üniversitede çalışacağım hoca yok.* [K5]
- *Daha çok bireysel çalışıyorum, çünkü bulunduğum ortamda çalışma alanıyla ilgilenen kişi sayısı az.* [K14]



■ Şekil 1. Akademisyenlerin bireysel/ortak çalışma durumları ve nedenleri.

Ortak Akademik Çalışma Yapma İsteğini Artıran Durumlar

Araştırmaya katılan akademisyenlere daha çok hangi durumların ortak akademik çalışma yapma isteklerini artırdığı sorulmuş ve alınan cevaplar analiz edilerek **■** Şekil 2’de verilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi akademisyenler ortak çalışma yapma isteklerini artıran durumlar için “çalışmanın farklı yeterlikler gerektirmesi, ortak çalışma alanı, disiplinler arası çalışmalar, sorumluluk paylaşma/taşınma, iş birliği isteği ve akran çalışması” gibi durumları ifade etmişlerdir.

Farklı Yeterlikler Gerektiren Çalışmalar

Araştırmaya katılan akademisyenler “farklı yeterlikler gerektiren durumlarda” ortak çalışmalar yapma isteklerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu kategorideki görüşlerine şu örnekler verilebilir:

- *Kapsamı geniş olan araştırmalar ortak çalışmalar yapmamı gerektiriyor.* [K2]
- *Eğer çalışacağım konu farklı uzmanlıklar gerektiriyorsa ortak çalışmak isterim.* [K20]
- *Çalıştığım konuda başka arkadaşların deneyimlerinden, farklı bakış açılarından yararlanmayı gerekli görüyorum.* [K21]

Ortak Çalışma Alanı

Araştırmaya katılan akademisyenler, ortak çalışma yapma isteklerini artıran durumlardan en çok “ortak çalışma alanına sahip olma” durumunu ifade etmişlerdir. Bu kategoride görüş belirten katılımcıların bazı görüşleri şu şekildedir:

- *Ortak alanda çalışma sonucu farklı yayımlar oluşturma çalışmayı güdülemektedir.* [K8]
- *Ortak çalışacağım kişinin çalışma konusu ile ilgili deneyimlerinden istifade etme.* [K12]
- *Bölümümü ortak ve aynı konuları çalışan kişilerle ortak çalışmak isterim.* [K13]

Disiplinler Arası Çalışmalar

Araştırmaya katılan bazı akademisyenler, “disiplinler arası çalışma” durumlarının ortak çalışma yapma isteklerini artırdığını ifade etmişlerdir. Bu kategorideki katılımcılar görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

- *Özellikle disiplinler arası bir çalışma söz konusu olduğunda ortak çalışma yapma isteğim artıyor.* [K4]
- *Farklı disiplinlerde çalışan akademisyenlerin birlikte yürüttüğü projelerde çalışma.* [K14]
- *Disiplinler arası çalışmalarda akademik çalışma yapmak isteğimi artırır.* [K17]

Sorumluluk Paylaşma/Taşınma

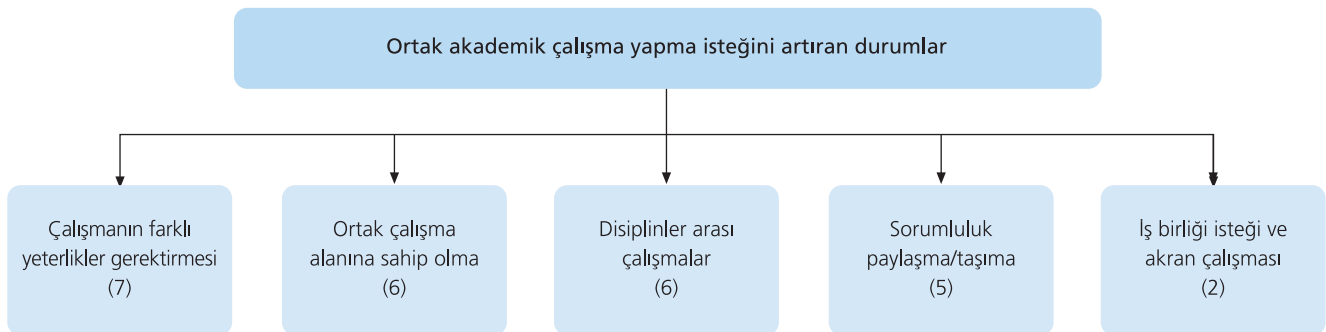
Araştırmadaki katılımcılardan bazıları, ortak çalışmalarda sorumlulukları paylaşma durumlarının ve sorumluluk taşıyan akademisyenlerin varlığının ortak çalışma yapma isteklerini artırdığını ifade etmişlerdir. Bu şekilde görüş belirten akademisyenlerin görüşlerinden bazıları şöyledir:

- *Sorumluluk paylaşımı ortak çalışmamı sağlar.* [K6]
- *Çalışma yaptığım kişinin çalışma sürecinde sorumluluklarını yerine getirmesi ortak çalışma yürütme isteğimi artırmaktadır.* [K9]
- *Çalışma arkadaşlarının sorumluluk sabibi olması ortak akademik çalışma yapma isteğimi artırıyor.* [K10]

İşbirliği İsteği ve Akran Çalışması

Katılımcılardan bazıları iş birliği yapma isteğinin ve akran çalışmalarının ortak çalışma yapma isteğini artırdığı şeklindeki görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

- *Akademik ortamda arkadaşlarla birlikte çalışma, iş birliği yapma beraber çalışmayı teşvik ediyor.* [K1]
- *Akran çalışması yapma durumunda ortak çalışmalar yapıyorum.* [K7]



■ **Şekil 2.** Ortak akademik çalışma yapma isteğini artıran durumlar.



Akademik Teşvik Uygulamasının Akademik Sinerjiyi Geliştirme Durumu

Araştırmaya katılana akademisyenlere YÖK'ün akademik teşvik uygulamasının akademik sinerjiyi geliştirip geliştirmediği sorulmuş ve alınan cevaplar analiz edilerek ■ Şekil 3'te verilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi akademisyenlerin çoğu YÖK'ün akademik teşvik uygulamasının akademik sinerjiyi geliştirdiğine yönelik ortak yayınları/ürünleri artırdığı ve birlikte çalışma isteğini artırdığı şeklinde görüş ifade etmişlerdir. Ayrıca bir kısım katılımcı akademik teşvik uygulaması ile birlikte yayın sayısında artış olduğunu ancak çalışmaların niteliğinin de düştüğünü ifade etmişlerdir. Bir kısım akademisyen ise bu uygulamanın etik dışı davranışlara yol açtığı yönünde görüş ifade etmişlerdir.

Ortak Yayın/Ürünleri Artırmaktadır

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğu akademik teşvik uygulamasının akademik sinerjiyi artırdığı yönünde görüş ifade etmişlerdir. Bu şekilde görüş ifade eden katılımcıların görüşlerine şu şekilde örnekler verilebilir:

- *Evet, ortak çalışmalar yayınları nicelik ve nitelik olarak artırdığımdan akademik teşvik uygulamasının akademik sinerjiyi geliştirdiğine inanıyorum.* [K8]
- *Özellikle sempozyum ve kongrelerin düzenlenmesiyle birlikte ortak çalışmaların önemi artmıştır. Yine bilimsel kitapların birlikte hazırlanmasında da etkilidir.* [K15]
- *Uygulamanın akademik yayınları artırdığını söyleyebilirim. Özellikle çeşitli bilim dallarında yapılan projeler vasıtasıyla ortak yayımlar artmıştır.* [K17]

Birlikte Çalışma İsteğini Artırma

Araştırmadaki katılımcılardan bir kısmının akademik teşvik uygulamasının ortak çalışma isteğini artırdığına ilişkin ifade ettikleri görüşlerden bazıları şu şekildedir:

- *Akademisyenlerin birbirleriyle ortak çalışma ihtiyacını doğuruyor.* [K1]

- *Etkilidir; ortak çalışma için teşvik edici bir durum.* [K3]
- *Teşvik unsuru proje gibi yüksek puan getiren çalışmalar konusunda akademisyenleri çok kişiyle çalışma yapmaya sevk etmektedir.* [K9]

Çalışma Sayısını Artırmakla Birlikte Niteliği Düşürme Durumu

Araştırmaya katılan akademisyenlerden bazıları akademik teşvik uygulamasının ortak çalışmaları artırarak sinerjiyi artırdığını, ancak yapılan çalışmaların kalitesinin de düşmesine neden olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kategoride görüş belirten akademisyenlerin bazı ifadeleri şu şekildedir:

- *Bu uygulama akademik sinerjiyi artırmakla birlikte yapılan çalışmaların niteliğini düşürdüğünü düşünüyorum.* [K10]
- *Akademik sinerjiyi artırmakla birlikte kaliteyi düşürmektedir.* [K19]
- *YÖK'ün teşvik uygulamasını olumlu bulmakla birlikte niceliğin ön plana çıktığını düşünüyorum. Çok sayıda yayın, kongre, atıf alma gayreti niteliğin ikinci plana atılmasına neden oluyor.* [K21]

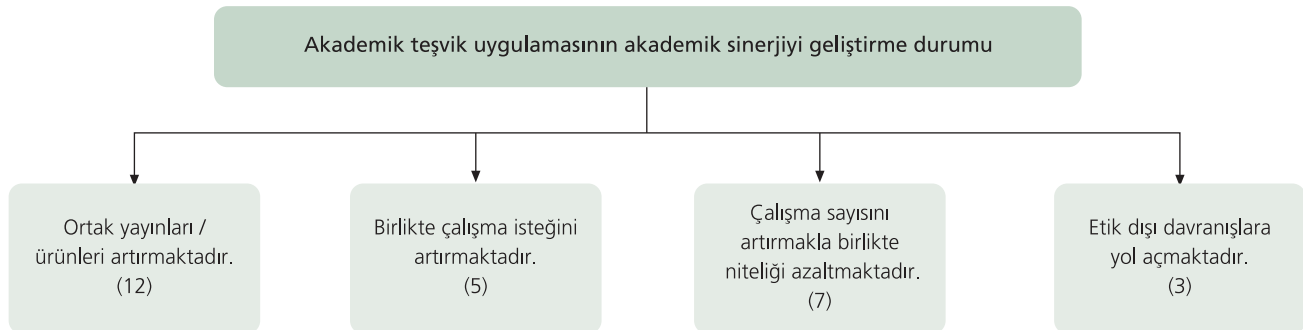
Etik Dışı Davranışlara Yol Açma

Araştırmaya katılanlar, akademik teşvik uygulamasının sinerjiyi geliştirmediğini ve hatta bazı akademisyenleri etik dışı davranışlara yönelttiğine dair görüş ifade etmişlerdir. Bu şekilde düşünen bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

- *Teşvik uygulaması para kazanma bursu yüzünden gerekli sinerjiyi geliştirmiyor, insanları sabtekarlığa sevk ediyor.* [K5]
- *Daha çok yayım çıkarmak için teşvik etmekle birlikte insanların emeği olmayan çalışmalara isminin yazılmasına sebep oluyor.* [K6]
- *Para kazanma kaygısı ile yapılmakta ve bilimselliğe katkı sağlamamaktadır.* [K14]

Akademik Sinerjiyi Geliştirme

Araştırmaya katılan akademisyenlere akademik sinerjiyi geliştirmek için neler yapılabileceği sorulmuş ve alınan cevaplar



■ Şekil 3. Akademik teşvik uygulamasının akademik sinerjiyi geliştirme durumu.

analiz edilerek ■ Şekil 4’te sunulmuştur. Şekilde görüldüğü gibi akademisyenler akademik sinerjiyi geliştirmek için “ortak çalışmalar/projeler teşvik edilmeli, iletişim ve iş birliği artırılmalı, etik değerler kazandırılmalı, disiplinler arası çalışmalara önem verilmeli” şeklinde görüşler ifade etmişlerdir.

Ortak Çalışmalar/Projeler Teşvik Edilmeli

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğu akademik sinerjinin artırılmasına yönelik ortak çalışmaların ve projelerin yapılması gerektiği yönünde görüş beyan etmişlerdir. Bu kate-
gorideki katılımcı görüşlerine şu örnekler verilebilir:

- Aynı alanda çalışma yürüten akademisyenlerin kişisel çabalarla üstesinden gelemeyecekleri daha kapsamlı ve katılımlı büyük projeler etrafında bir araya gelmeleri sağlanabilir. [K3]
- Ortak çalışma, araştırma, proje vb ortak ürünlerin akademik teşvikte puanı artırılmalıdır. [K18]
- Ortak çalışmalar, özellikle farklı üniversitelerde çalışan akademisyenlerin birbirlerinin deneyimlerinden yararlanmalarını teşvik edilmelidir. [K21]

İletişim ve İşbirliğinin Artırılması

Araştırmaya katılan akademisyenler akademik sinerjinin artırılması için bölümlerde ve fakültelerde iletişim ve iş birliğinin artırılması gerektiği yönünde görüş beyan etmişlerdir. Bu şekilde görüş belirten katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

- Üniversite hocaları kendi aralarında bir araya gelerek yaptıkları çalışmalarla ilgili küçük çaplı seminerler düzenleyebilirler. [K2]
- Akademiye insanlar arası köprüler kurulmalı ve örgüt iklimi güçlendirilmeli. [K7]
- İşbirlikli çalışma, problem çözme gibi 21. yüzyıl becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim kazanımları programlara dâhil edilebilir. [K9]

Etik Değerlerin Kazandırılması

Araştırmaya katılan akademisyenlerden bazıları akademik sinerjinin geliştirilmesi için etik değerlerin kazandırılması gerektiği yönünde görüş beyan etmişlerdir. Bu görüşlerden bazıları şöyledir:

- İnsanların dürüst olması gerekir. Menfaat ve çıkar oldukça sinerji gelişmez. İnsanların para kazanma hırsından vaz geçmeleri gerekir. [K5]
- Bence öncelikle insanların dürüst davranma alışkanlığının geliştirilmesi gerekir. [K16]

Disiplinler Arası Çalışmalara Önem Verilmesi

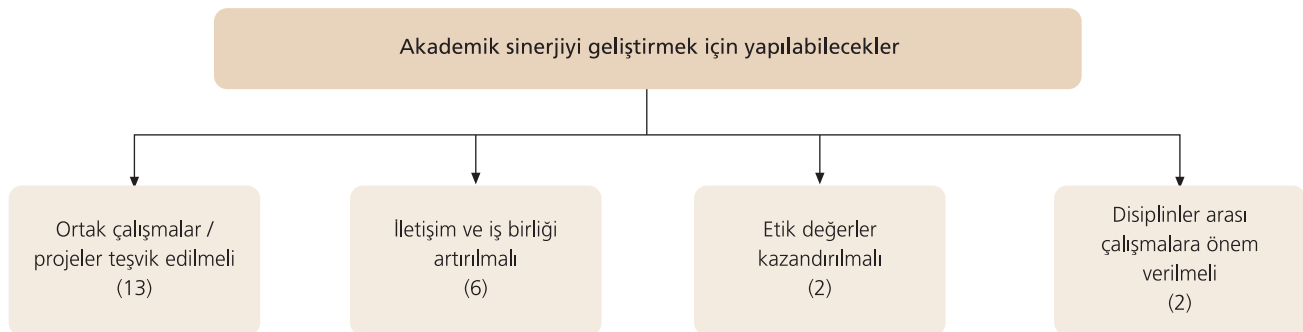
Katılımcılardan bazıları akademik sinerjinin geliştirilmesi için disiplinler arası çalışmaların artırılması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu görüşlere şu örnekler verilebilir:

- Disiplinler arası çalışmalardaki kriterler esnekleştirilerek bu minvaldeki projeler ön planda tutulmalıdır. [K17]
- Disiplinler arası çalışmalara önem verilmelidir. [K18]

Tartışma ve Sonuç

Akademisyenlerin akademik sinerjiye ilişkin görüşlerinin incelendiği bu çalışmada elde edilen bulgulardan hareketle çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar alanyazındaki benzer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılmış ve buna yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmada akademik olarak yüksek ya da düşük unvanlı olmanın ortak çalışma yapma isteği üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Akademisyenler, ortak çalışma yapmak için akademik unvan yerine kişisel özelliklere daha fazla önem verdiklerini belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenler çalıştıkları konuda en fazla “akademik birikime sahip olan” akademisyenleri ortak çalışmalar için tercih etmektedirler. Ayrıca akademisyenlerin iş birliğine açık olması, sorumluluk sahibi olması ve samimi ilişkilere sahip olması gibi olumlu



■ Şekil 4. Akademik sinerjiyi geliştirmek için yapılabilecekler.



kişisel özelliklerin ortak çalışmalar için önemli birer kriter olduğu görülmüştür. Töremen'e (2001) göre kurumlarda sinerjinin ortaya çıkması için empatik dinleme, karşısındakinin fikirlerine saygılı olma ve kendi fikir ve görüşlerini açıkça söyleyebilme gibi olumlu bireysel özelliklerin olması gerekmektedir. Nitekim örgütlerde sinerjik uyum oluşturmak için etkili iletişim gibi yapıcı süreçlerden faydalanılmaktadır (Özdevecioğlu ve İnce-Balcı, 2011). Dağlı ve Han (2016), iş uyumunu inceledikleri araştırmada meslektaş ilişkilerinin bireylerin başarılı bir kariyer gelişimini sağlamada önemli bir işleve sahip olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Alparslan'ın (2015) yaptığı araştırmada öğretim elemanlarının kurumları adına gerektiğinden fazlasını yapma davranışları; iş birliği ve dayanışma ortamından iş tatmininden ve yönetimin akademik teşvike yönelik tavrından etkilenmektedir. Karakuş ve Töremen (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ise takım çalışmasının etkinliği için en önemli faktörler; "liderlik eylemleri, çalışma grubunun yapısal özellikleri, üyelerin bireysel özellikleri ve üyeler arasındaki ilişkilerdir". Araştırmada akademisyenlerin ortak çalışmalar yapmak için aradıkları özellikler arasında akademik unvanın yüksek ya da düşük olması yerine "akademik birikime sahip olma" özelliğinin öncelenmesi dikkat çekicidir. Buna göre kurumu geliştiren önemli bir etmen olan akademik sinerjinin oluşmasında akademik unvan yerine akademik birikime vurgu yapılmalıdır. Bu noktada akademisyenler, ortak çalışma yapmak için tercih edecekleri meslektaşlarının akademik unvanları yerine onların kişilik özelliklerinin belirleyici olduğunu ifade etmektedirler. Bu bakımdan akademisyenlerin; akademik birikimli olma, iş birliğine açık olma, sorumluluk taşıma, samimi olma, uyumlu olma gibi olumlu kişisel özelliklerinin akademik sinerjiyi artırmada önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Akademisyenler, ortak çalışmalarında en fazla "akademik olarak yetersiz" kişilerle ortak çalışma yapmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca akademisyenlerin iş birliğine açık olmaması, kibirli olması, sorumluluk taşımaması, bencil olması gibi olumsuz kişisel özelliklerinin de ortak çalışma yapma durumunda tercih edilmeme nedeni olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Töremen'e (2001) göre sinerjiyi engelleyen davranışlar; saldırganlık, engelleyicilik, bencillik, despotluk gibi olumsuz kişilik özellikleridir. Yine Töremen ve Karakuş (2007), tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler arasındaki iletişim ve oryantasyon sorunları okullarda sinerjiyi engelleyen etmenler arasındadır. Çelikten (2003) ise kıskançlık, bilgiyi paylaşmama, akademik yarış, ilerleme hırasının akademisyenler arasında mesleki yardımlaşmaya engel olduğunu ifade etmiştir. Bu bakımdan akademisyenlerin taşıdığı birtakım olumsuz özelliklerin kurumda sinerji oluşumunu engelleyen önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Araştırmada bazı akademisyenlerin bireysel çalışmaları tercih ettikleri belirlenmiştir. Bu şekilde görüş ifade eden akademisyenler daha çok alanlarının bireysel çalışmaya uygun olduğunu veya ortak çalışma yapacak akademisyen bulamadıklarından dolayı ortak çalışma yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte akademisyenlerin çoğunluğu bireysel çalışmalara nispeten ortak çalışmaları daha fazla tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ortak çalışma yapmalarının nedenleri arasında en çok ortak çalışmaların verimi artırması ve eksikliklerini tamamlaması özelliği gelmektedir. Wallace (1998) takım çalışmasının, çalışma hayatını etkileyen kararlara personelin daha fazla katılımını teşvik ederek kurumu geliştirdiğini ifade etmektedir. Gürlek (2010) tarafından öğretmenler üzerine yapılan çalışmanın sonuçları da benzer şekilde sinerjik yönetim uygulamalarının çalışanların gelişimlerine katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Ayrıca katılımcılara göre ortak çalışma yapmak motivasyonu artırmaktadır. Kuvaas ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada da kurumların çalışanları için içsel motivasyonu sağlamada mümkün olan her şeyi yapmanın gerekliliğinden bahsedilmektedir. Bu durumda ortak çalışma yaparak elde edilen sinerjinin aynı zamanda çalışanların motivasyonunu da artıracığı söylenebilir.

Ortak çalışmalar yapmak, çalışanlar arasında sinerji oluşturarak örgütü güçlendirme potansiyeline sahiptir. Töremen (2001), öğretmenlerin takım içerisinde ortak çalışmalar ile birbirlerinden öğrenerek enerjilerini sinerjiye dönüştürebileceklerini ifade etmektedir. Bu konuda Bayındır ve Evcı (2014) tarafından yapılan araştırmada kaliteli yayın yapan ülkelerde ortak çalışma oranı ile kaliteli yayın miktarı arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır. Evans (1997) sinerjinin örgütleri güçlendirdiğini ve etkili örgütlerin katılımı geliştirerek sinerjinin gelişmesine uygun bir ortam oluşturduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde İnce-Balcı (2011), Köksal (2008) ve Özdevecioğlu ve İnce-Balcı (2011) tarafından işletmeler üzerine yapılan araştırmaların sonuçlarında da sinerjik yönetimin işletmelerin performansına pozitif yönde etki ettiği ortaya konulmuştur. Ayrıca Ma ve Runyon (2004), öğretim üyeleri arasında akademik sinerji oluşturmanın, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini iyileştireceğini ve öğretiminin etkililiğini artıracığını ortaya koymuşlardır. Bu bakımdan ortak çalışmalar, akademisyenleri ve kurumları geliştirme özelliği dikkate alındığında, üniversiteler tarafından önemsenmesi ve desteklenmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Akademisyenlerin bireysel olarak ortaya koydukları ürünlerin toplamından daha fazlasını ifade eden akademik sinerjinin, hem kurumun gelişmesinde hem de akademisyenlerin motivasyonlarının artırılmasında önemli bir işleve sahip olduğu söylenebilir.

Akademisyenler, ortak çalışma yapma isteklerini artıran durumlar için "çalışmanın farklı yeterlikler gerektirmesi, ortak ça-

alışma alanı, disiplinler arası çalışmalar, sorumluluk paylaşma/taşımaya, iş birliği isteği ve akran çalışması” vb. şeklinde özellikler ortaya koymuşlardır. Wallace (1998), sinerji oluşumunda takım ruhunun önemini vurgulamaktadır. Bu bakımdan farklı yeterlikler gerektiren ortak çalışmalar ve farklı disiplinlerdeki akademisyenlerin birlikte bir ürün ortaya koyma ihtiyacı, kurumlarda takım oluşturmak için fırsatlar doğurmaktadır. Bu fırsatların sinerji oluşturmadaki kritik rolünden yararlanmak kurumların gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda iyi bir takım çalışmasının akademik sinerji oluşturarak kurumların ilerlemesine katkı sunacağı söylenebilir.

Akademisyenler, YÖK’ün akademik teşvik uygulamasının akademik sinerjiyi geliştirdiğini düşünmektedirler. Bu konuda akademik teşvik uygulamasının “ortak çalışmaları ve birlikte çalışma isteğini artırdığı” şeklinde görüş ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılardan bir kısmı ise bu uygulamanın çalışma sayısını artırmakla birlikte çalışmaların niteliğini düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Bir kısım akademisyen de bu uygulamanın etik dışı davranışlara yol açtığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Göksu ve Bolat (2017), akademik teşvik oranının üniversitelerin akademik performanslarını yansıttığını ve akademik personelin akademik performansları hakkında değerlendirme yapmaya imkan sağladığını belirtmişlerdir. Yine Göksu ve Bolat (2019) tarafından toplam 67 üniversiteye ait akademik teşvik raporlarının incelendiği araştırma sonucunda akademik teşvik alma oranının yıl bazında yaklaşık olarak 12 puan artış gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde akademik teşvik puan ortalamasının 8.5 puan arttığı görülmüştür. Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı (2018), yaptıkları bir araştırmada; bu sistemin akademik üretkenliği artırmayı amaçladığını, fakat etik ihlallere yol açtığı için bazı akademisyenleri isteksiz kıldığını saptamışlardır. Şahin, Tabak ve Tabak (2017), akademik teşvik uygulamasının kapsam-içerik kuramları açısından daha olumlu uygulamalara sahipken, süreç ve güncel kuramlar açısından amaca ulaşmada etkisinin az olduğunu ortaya koymuşlardır. Okumuş ve Yurdakal’a (2017) göre teşvik ödeneğinin olumlu yönleri; yayın sayısının artması, akademisyenlerin güdülenmesi, disiplinler arası çalışmaların artış göstermesi, akademik farkındalığın artmasıdır. Olumsuz yönleri ise nicelik artarken niteliğin düşmesi ve etik açıdan yanlışlara neden olması gibi özellikleridir. Turhan ve Erol (2017), akademisyenleri bilimsel çalışmaya yönelttiği, üreten akademisyeni ödüllendirdiği ve motive ettiği, akademisyenleri madde olarak desteklediği, akademik yayınların sayısını artırdığı ve akademisyenlerin yayınlarında çeşitlilik sağladığı için akademik teşvik ödeneğini yararlı bulmuşlardır. Ancak akademisyenler, akademik teşvik uygulamasının akademik çalışmaların niteliğinde düşmelere sebep olabileceğine ve etik açıdan sıkıntılara yol açabileceğine de dikkat çekmişlerdir. Genel olarak akademik teşvik uygulamasının akademisyenleri ortak yayın yapma-

ya ve yayın sayısını artırmaya teşvik ettiği söylenebilir. Bu durumun akademik sinerjiyi artırmak için bir fırsat sunduğu da söylenebilir. Bununla birlikte bu uygulamanın nitelikten ödün verme, sadece niceliksel yayın sayısını artırma ve etik dışı yollara başvurma gibi bazı sınırlılıklarının olduğunu da söylemek mümkündür.

Bu çalışmada akademisyenler, akademik sinerjiyi geliştirmek için “ortak çalışmalar/projeler teşvik edilmeli, iletişim ve iş birliği artırılmalı, etik değerler kazandırılmalı, disiplinler arası çalışmalara önem verilmeli” şeklinde görüşler ifade etmişlerdir. Lasker ve diğerleri (2001), sinerjinin iş birliği sonucu ortaya çıkan düşünce ve eylemler yoluyla ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Benzer şekilde Evans (1997) sinerjinin halihazırdaki bölünmüş tekil çabaları birleştirerek kurumsal kalkınmayı sağlamada çok önemli bir etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Bu bakımdan üniversite yönetimleri tarafından akademisyenlerce yapılan ortak çalışma ve projelerin desteklenmesinin kurumun kalkınmasındaki kritik rolü önemsenmelidir. Song ve diğerleri (2019) akademik iş birliğinin araştırmacıların performansını artıracaklarını ortaya koymaktadırlar. Liu ve diğerleri (2018) yaptıkları araştırmada, üniversitelerin biyoloji ve tıp fakültelerinde yapılan disiplinler arası çalışmalar, sinerji oluşturarak daha fazla ürün ortaya çıkardıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda disiplinler arası çalışmaların, farklı alanlardaki birden çok akademisyeni bir arada çalışmaya sevk etmesi bakımından akademik sinerji oluşturmada önemli bir araç haline gelebilir. Kurumlar bu birliktelik halini fırsata dönüştürerek, bireylerin tek başına elde edebilecekleri ürün ve verimden çok daha fazlasını bu sinerji yoluyla elde edebilirler.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak öğretim elemanlarının aralarındaki akademik sinerjiyi geliştirmek için aşağıdaki öneriler sunulmuştur. Buna göre akademisyenler, bireysel olarak elde edebileceklerinden daha fazla ürün ve verim elde edebilmek için ortak çalışmalar yaparak akademik sinerji oluşturabilirler; birlikte ortak çalışma yapmaya fırsat sunan bireysel olumlu özelliklerini (iletişime ve iş birliğine açık olma, sorumluluk taşıma, samimi ilişkilere sahip olma vb.) arttırmalıdır; ortak çalışmalarda tercih edilmeme sebepleri olan olumsuz kişilik özelliklerinden (akademik yetersizlik, iş birliğine açık olmama, kibirli olma, ortak çalışmalarda sorumluluk taşımama, bencil olma vb.) uzak durmalıdırlar; ortak çalışma yapmanın akademisyenlerin eksikliklerini tamamlama özelliği dikkate alındığında disiplinler arası çalışmalar özendirilerek akademik sinerji geliştirilebilir. Katılımcıların bir kısmı akademik teşvik uygulamasının yayın sayısını artırmakla birlikte çalışmaların niteliğini dü-



şürdüğünü ifade etmişlerdir. Bu duruma engel olmak için sadece nitelikli çalışmaların akademik teşvik kapsamına alınması önerilir. Bazı akademisyenler, akademik teşvik uygulamasının etik dışı davranışlara yol açabileceği kaygısını taşımaktadırlar. Buna engel olmak için niceliksel olarak çalışma sayısı yerine en nitelikli birkaç çalışmanın akademik teşvik kapsamında ödüllendirilebileceği önerilmektedir. Üniversiteler akademik teşvik uygulaması dışında bazı özendiricilerle (ör. ortak projeleri teşvik etme ve destekleme, nitelikli yayınları ayrıca destekleme ya da üniversitenin web sayfasında ilan etme, ayın ve yılın yayını belirleme ve ödüllendirme vb.) kurumlarında akademik sinerjiyi geliştirebilirler.

Yazar Katkıları / Author Contributions: Makalenin her iki yazarı da bu çalışmanın her aşamasında eşit katkıda bulunmuşlardır. / *Both authors of the article contributed equally to each stage of this study.*

Fon Desteği / Funding: Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards: Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir. / *The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

Kaynaklar

- Aktan, C. C. (2012). Sinerjik yönetim: Organizasyonlarda sinerji etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 260–272.
- Alparlan, A. M. (2015). Öğretim elemanlarının işlerinden tatmin, üniversitelerinden memnun ve gönüllü olmalarındaki öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 82–101.
- Arastaman, G., Fidan, İ. Ö., & Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik: Kuramsal bir inceleme. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37–75.
- Arık, F., & Arık, I., A. (2016). Grounded teori metodolojisi ve Türkiye'de grounded teori çalışmaları. *Akademik Bakış Dergisi*, 58, 285–309.
- Austin, A. E., & Baldwin, R. G. (1991). Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching. *ASHE-ERIC Higher Education Report No. 7*. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Higher Education. Erişim adresi <https://eric.ed.gov/?id=ED346805> (1 Mart 2018).
- Aytaçlı, B. (2012). Durum çalışmasına ayrıntılı bir bakış. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1–9.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231–274.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örnekleme büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23–28.

- Bayındır, E. E., & Evci, A. C. (2014). Ülkelerarası ortak akademik çalışmalar kaliteli yayın miktarını artırıyor mu? *İktisat İşletme ve Finans*, 29(335), 9–22.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17. baskı). Ankara: Pegem Yayınları
- Corning, P. A. (1998). “The synergism hypothesis”: On the concept of synergy and its role in the evolution of complex systems. *Journal of Social and Evolutionary Systems*, 21(2), 133–172.
- Cüceloğlu, D. (1997). *İyi düşün doğru karar ver*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çelikten, M. (2003). Akademisyenlerin mesleki yardımlaşması: Erciyes Üniversitesi örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, 36(2), 101–121.
- Dağlı, A., & Han, B. (2016). Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeyleri (Diyarbakır ili örneği). *Electronic Journal of Education Sciences*, 5(9), 1–11.
- Damodaran, A. (2005). The value of synergy. *Social Science Research Network (SSRN)*, 841486. doi:10.2139/ssrn.841486
- De Silva, M. (2016). Academic entrepreneurship and traditional academic duties: synergy or rivalry? *Studies in Higher Education*, 41(12), 2169–2183.
- Diker-Çamlıbel, N. (2003). *Belirsizlik ortamında planlama düşüncesi 'sinerjik toplum- sinerjik yönetim ve sinerjist planlama modeli*. Yayınlanmamış doktora tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metotlarına giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Evans, P. (1997). *State-society synergy: Government and social capital in development*. Berkeley, CA: University of California at Berkeley.
- Goold, M., & Campbell, A. (1998). Desperately seeking synergy. *Harvard Business Review*, 76(5), 131–143.
- Göksu, İ., & Bolat, Y. İ. (2017). Akademik teşvik uygulamasının ilk sonuçlarına ait değerlendirmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 441–452.
- Göksu, İ., & Bolat, Y. İ. (2019). Akademik teşvik uygulamasının performans yansımaları: 2016 ile 2017'nin karşılaştırmalı analizi. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(2), 189–200.
- Gürlek, Y. (2010). *Yatılı ilköğretim bölge okullarındaki yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer çalışanların sinerjik yönetime ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- İlgar, M. Z., & İlgar, S. C. (2013). Nitel bir araştırma deseni olarak gömülü teori (Temellendirilmiş kuram). *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 197–247.
- İnce-Balci, F. (2011). *Kültürel sinerji yönetiminin işletme performansı üzerindeki etkisi: Çin ve Türkiye üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Karakuş, M., & Töremen, F. (2008). How our schools can be more synergic: Determining the obstacles of teamwork. *Team Performance Management*, 14(5/6), 233–247.
- Köksal, P. (2008). *Sinerjik yönetim açısından strateji bileşenleri ve kaynakların irdelemesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuvaş, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258.



- Lasker, R. D., Weiss, E. S., & Miller, R. (2001). Partnership synergy: A practical framework for studying and strengthening the collaborative advantage. *The Milbank Quarterly*, 79(2), 179–205.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications Inc.
- Liu, Q., Patton, D., & Kenney, M. (2018). Do university mergers create academic synergy? Evidence from China and the Nordic Countries. *Research Policy*, 47(1), 98–107.
- Ma, Y., & Runyon, L. R. (2004). Academic synergy in the age of technology: A new instructional paradigm. *Journal of Education for Business*, 79(6), 367–371.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2016). *Nitel veri analizi* (S. Akbaba Altun, & A. Ersoy, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Morrow, S. L. (2005). Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 52(2), 250–260.
- Newhouse, R. P. (2007). Collaborative synergy: Practice and academic partnerships in evidence-based practice. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 37(3), 105–108.
- Okumuş, K., & Yurdakal, İ. H. (2017). Akademisyenlerin akademik teşviğe ilişkin görüş ve düşünceleri. *Journal of Academic Social Science Studies*, 58, 145–156.
- Oxford English Dictionary (2018). *Synergy*. Erişim adresi <https://en.oxforddictionaries.com/definition/synergy> (1 Mart 2018).
- Özdevecioğlu, M., & Balcı, F. İ. (2011). Kültürel sinerji yönetimi: Kavramsal çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38, 27–45.
- Song, R., Xu, H., & Cai, L. (2019). Academic collaboration in entrepreneurship research from 2009 to 2018: A multilevel collaboration network analysis. *Sustainability*, 11(19), 5172.
- Şahin, F., Tabak, B. Y., & Tabak, H. (2017). Motivasyon kuramları bağlamında akademik teşvik ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 403–410.
- TDK (2018). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. Erişim adresi www.tdk.gov.tr (1 Mart 2018).
- Töremen, F. (2001). Okul yönetiminde bir tür yaratıcılık: Sinerji. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 201–212.
- Töremen, F., & Karakuş, M. (2007). Okullarda sinerjinin engelleri: Takım çalışması üzerine nitel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(1), 617–645.
- Turhan, M., & Erol, Y. C. (2017). Akademisyenlerin akademik teşvik ödeneğine ilişkin görüşleri. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 18(3), 281–296.
- Wallace, M. (1998). Synergy through teamwork: Sharing primary school leadership. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, April 13–17, 1998, San Diego, CA, USA.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research design and methods* (3. baskı). London: Sage Publications.
- Yokuş, G., Ayçiçek, B., & Kanadlı, S. (2018). Akademisyen görüşleri doğrultusunda yükseköğretimde performansa dayalı akademik teşvik sisteminin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(2), 140–149.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

Yayıncı Notu: Yayıncı kuruluş olarak Deomed bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. Deomed, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher's Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Deomed. Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). Deomed remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.