

A Research on the Discipline of Interior Architecture in Higher Education Institutions in Türkiye

Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında İç Mimarlık Disiplini Üzerine Bir Araştırma

Özlem BAYSAL¹

¹ Hacettepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Enstitüsü, İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye

Bilge SAYIL ONARAN¹

¹ Hacettepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü, Ankara, Türkiye



Bu araştırma, ikinci yazar danışmanlığında birinci yazar tarafından Hacettepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Enstitüsü, İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Anabilim Dalı’nda yürütülen doktora tezinden üretilmiştir.

Received / Geliş Tarihi 08.05.2025

Revision Requested /
Revizyon Talebi 22.06.2025

Last Revision / Son
Revizyon 29.07.2025

Accepted / Kabul Tarihi 19.08.2025

Publication Date / Yayın
Tarihi 16.09.2025

Corresponding author / Sorumlu Yazar:
Özlem BAYSAL

E-mail: baysalozlem92@gmail.com

Cite this article: Baysal, Ö. & Sayıl Onaran, B. (2025). A Research on the Discipline of Interior Architecture in Higher Education Institutions in Türkiye. *PLANARCH - Design and Planning Research*, 9(2), 339-353. DOI: 10.54864/planarch.1693777



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

ABSTRACT

This research aims to examine the historical development and academic structuring of the interior architecture discipline within higher education institutions in Türkiye. Positioned at the intersection of architecture and fine arts disciplines, interior architecture gradually transformed into an independent academic identity throughout the 20th century. The discipline has evolved into a critical educational field that aims to impart analytical and contemporary design skills through multidisciplinary approaches and pedagogical diversity. The research focuses on three founding state universities that pioneered the institutionalization of interior architecture education in Türkiye: Mimar Sinan Fine Arts University, Marmara University, and Hacettepe University. In the study, the phenomenon of "academic inbreeding," which affects academic staff structures and institutional continuity, has been addressed through the current faculty. In the study conducted using a qualitative research method, semi-structured interviews were held with academics considered "inbred" in terms of their educational background and career journey; the obtained data were evaluated using the descriptive analysis method. The themes created by the authors in the interview questions were systematically organized with codes and sub-themes based on the interviewees' discourses. The findings reveal that interior architecture education is not limited to the mere transfer of technical knowledge; it also serves as a carrier of institutional culture, corporate continuity, and a sense of belonging. Academic inbreeding provides an advantage in preserving traditional structures; however, it can create limiting effects in terms of innovation, diversity, and openness. The research offers a original contribution by addressing academic specialization specifically within the discipline of interior architecture and provides recommendations for future studies.

Keywords: Interior architecture, higher education, academic inbreeding, institutional culture.

ÖZ

Bu araştırma, Türkiye’de yükseköğretim kurumları bünyesinde iç mimarlık disiplininin tarihsel gelişimini ve akademik yapılanmasını incelemeyi amaçlamaktadır. Mimarlık ve güzel sanatlar disiplinlerinin kesişiminde konumlanan iç mimarlık, 20. yüzyıl boyunca giderek bağımsız bir akademik kimliğe dönüşmüştür. Disiplin, çok disiplinli yaklaşımlar ve pedagojik çeşitlilik aracılığıyla analitik ve çağdaş tasarım becerileri kazandırmayı hedefleyen eleştirel bir eğitim alanına evrilmiştir. Araştırma, Türkiye’de iç mimarlık eğitiminin kurumsallaşmasına öncülük eden - Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi - üç kurucu devlet üniversitesi üzerine odaklanmaktadır. Çalışmada, akademik kadro yapılanmalarını ve kurumsal sürekliliği etkileyen “akademik kendileşme” (academic inbreeding) olgusu mevcut kadrolar üzerinden ele alınmıştır. Nitel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada, eğitim geçmişi ve kariyer yolculuğu açısından “kendileşmiş” kabul edilen akademisyenlerle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış; elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. Yazarlar tarafından görüşme sorularında oluşturulan temalar görüşmecilerin söylemleri doğrultusunda oluşturulan kodlar ve alt temalarla sistematik hale getirilmiştir. Bulgular, iç mimarlık eğitiminin yalnızca teknik bilgi aktarımıyla sınırlı kalmadığını; aynı zamanda kurum kültürünün, kurumsal sürekliliğin ve aidiyetin taşıyıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Akademik kendileşme, geleneksel yapının korunmasında avantaj sağlarken; yenilikçilik, çeşitlilik ve dışa açıklık açısından sınırlayıcı etkiler yaratabilmektedir. Araştırma, iç mimarlık disiplini özelinde akademik kendileşmeyi ele alan özgün bir katkı sunmakta ve gelecek çalışmalara önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İç mimarlık, yükseköğretim, akademik kendileşme, kurum kültürü.

Giriş

Eğitim, toplumların gelişmesinde ve kalkınmasında en etkili araç olarak kabul görmektedir. Yaratıcı bireyler yetiştirmeyi amaçlayan, bilgi ve becerilerin yanı sıra belleği kuşaklar arası aktaran ise eğitim sistemidir (Başar, 1997). Eğitim sisteminin en üst kademesi olan yükseköğretimin Türkiye tarihine baktığımızda Osmanlı İmparatorluğu döneminden başlayarak Erken Cumhuriyet Dönemi ve günümüze kadar uzandığı görülmektedir. Tarihsel süreç, eğitim sisteminin yapısal dönüşümleri ve reformlarının yanı sıra uluslararası etkiler ile şekillenmiş, Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte modern eğitim kurumları ve üniversiteler kurulmaya başlanmıştır. Bu dönüşüm, Türkiye'nin eğitim sisteminin modernleşme çabalarının bir parçası olarak değerlendirilmektedir (YÖK, 2021).

Yükseköğretim, eğitimin temel işlevlerinden biri olan belleğin aktarımı, kurumsal kimliğin inşası ve disiplinler sürekliliğinin sağlanması açısından mesleki kültürün taşıyıcısı olarak kritik bir rol üstlenmektedir (YÖKAK, 2018).

Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında bir disiplin olarak iç mimarlık bölümlerinin yer edinme süreci 20. yüzyılın ilk yarısında başlamıştır (MSGSÜ, 2025a). İç mimarlık eğitimi, tarihsel olarak mimarlık ve güzel sanatlar disiplinlerinin kesişiminde konumlanmış; zaman içinde bağımsız bir akademik kimlik kazanmıştır. Bu dönüşüm süreci, çok disiplinli yaklaşımlar ve yenilikçi yöntemlerle zenginleşmiş; öğrencilere analitik ve çağdaş tasarım becerileri kazandırmayı amaçlayan bir eğitim alanı olarak, Türkiye'de akademik gelişim için kritik bir öneme sahiptir. Bu dönüşüm yalnızca müfredat ya da pedagojik yöntemlerle sınırlı kalmamış, akademik kadroların oluşturulması, kurum içi geleneklerin aktarımı ve akademik yapılanmanın biçimlenmesiyle de doğrudan ilişkili olmuştur (Aytis, 2022; Kaptan, 2014).

Çalışmanın temel amacı söz konusu disiplinin akademik yapılanma sürecini tarihsel bir çerçevede ele alarak Türkiye'de iç mimarlık eğitiminin yükseköğretimdeki konumunu ve gelişim sürecini değerlendirmek; mevcut eğilimleri akademisyenlerin görüşleri üzerinden tartışmaya açmaktır. Disiplinin gelişimini anlayabilmek için, yükseköğretim sistemindeki genel dönüşümlerle iç mimarlık eğitiminin nasıl şekillendiği ve bölümlerin yükseköğretim sistemine nasıl entegre olduğu ele alınmaktadır. Bu bağlamda, özellikle iç mimarlık eğitiminin şekillendiği kurucu devlet üniversitelerindeki akademik kadro yapılanmaları ve akademik kendileşme (academic inbreeding) olgusu çalışmanın merkezine alınmıştır. Söz konusu kavram, eğitim programlarının kimliğini etkileyen yapısal bir unsur olarak tartışılmaktadır. Akademik kendileşme, genellikle eleştirel bir kavram olarak değerlendirilse de bu araştırma bulguları doğrultusunda söz konusu uygulamanın bağlamsal avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymayı hedeflemektedir.

Türkiye'de iç mimarlık disiplini ve kurumlar üzerine yapılan çalışmaların eğitim müfredatlarıyla sınırlı olduğu göz önüne alındığında, bu araştırmanın, konuya farklı bir perspektiften bakarak akademik bilgi birikimine katkı sunması amaçlanmıştır. Aynı zamanda "akademik kendileşme" kavramının iç mimarlık disiplini özelinde ilk kez sistematik bir biçimde tartışıldığı çalışma olması açısından alana özgün bir katkı sağlayarak, gelecek çalışmalara metodolojik bir çerçeve ile veri seti sunacaktır.

Araştırma Problemi

Üniversitelerde yer alan iç mimarlık bölümleri arasında yapısal ve kurumsal açıdan belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hem kurumsal belleğin aktarımı hem de eğitimde çeşitlilik açısından değerlendirilmesi gereken önemli bir sorunsala işaret

etmektedir. Bu bağlamda araştırma problemi: "Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında iç mimarlık disiplini nasıl bir tarihsel gelişim süreci geçirmiştir ve bu sürecin akademik yapılanma ile kurumsal çeşitliliğe etkisi nedir?" sorusu olmuştur.

Bu problem çerçevesinde araştırmada şu soruların yanıtları aranmaktadır:

1. Türkiye'de iç mimarlık disiplininin tarihsel süreci nasıl şekillenmiştir?

2. İç mimarlık disiplininin yükseköğretim sistemindeki yeri ve akademik statüsü nasıl bir dönüşüm geçirmiştir?

3. Kurucu üniversitelerdeki iç mimarlık bölümleri arasında ne tür yapısal ve kurumsal farklılıklar bulunmaktadır?

4. Akademik kendileşme kavramı, iç mimarlık disiplininde akademik çeşitlilik ve yenilikçilik açısından ne tür etkiler yaratmaktadır? Bu uygulama bağlamında ne tür avantajlar ve dezavantajlar söz konusudur?

Bu sorulara yanıt arayan araştırma, 20. yüzyıl başlarından günümüze uzanan süreçte iç mimarlık disiplininin yükseköğretim sistemine entegrasyonu, akademik kadroların oluşumu ve kurumsal geleneklerin aktarımı bağlamında ele alınmaktadır.

Bu çalışma, akademik yapılanmanın yalnızca yapısal bir süreç olmadığı, kurumsal ve kültürel örüntüler üzerinden şekillendiği varsayımına dayanmaktadır. Dolayısıyla yükseköğretim kurumları, bilgi üretim ve aktarım merkezleri olmalarının yanı sıra özgün birer kurum kültürü taşıyıcısıdır. Bu bağlamda kurum kültürü, akademik yaşamın gündelik pratiklerinden kaynaklanan yazılı olmayan kurallar, ritüeller, söylemler ve etkileşim biçimleri aracılığıyla kurumsal aidiyetin ve mesleki habitusun inşasında belirleyici rol oynamaktadır (Tierney ve Lanford, 2020).

Akademisyenlerin bu kültürel yapıya katılım ve uyum süreçlerinde, Bourdieu'nün habitus kavramı önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır. Habitus, bireyin geçmiş deneyimleriyle biçimlenen, içinde bulunduğu toplumsal alanla karşılıklı etkileşim içinde süreklilik gösteren bilişsel ve eylemsel eğilimler bütünüdür (Göktürk ve Kandemir, 2019). Yükseköğretim kurumları bağlamında akademik habitus, kurum kültürünün sürekliliğini sağlayan görünmez yapılar aracılığıyla işlerlik kazanmakta; akademisyenlerin tutum, tercih ve pedagojik yaklaşımlarına yön vermektedir.

Kurum kültürü ile çizilen bu çerçevede akademik kendileşme, yalnızca bir istihdam biçimi değil; aynı zamanda kurumsal habitusun yeniden üretildiği, kuruma özgü değerlerin pekiştirildiği ve akademik kültürün aktarımını mümkün kılan bir pratik olarak değerlendirilmektedir. Özellikle iç mimarlık bölümlerinde kurum içinden yetişen akademik kadroların ağırlık kazanması, sadece yapısal bir tercih değil; aynı zamanda kurumsal bellek, pedagojik gelenek ve akademik kimlik aktarımında süreklilik sağlayan bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma, bu alandaki akademik tartışmalara tarihsel ve yapısal bir perspektif kazandırmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın bulguları amaçlı örneklem yöntemiyle seçilen akademisyenlerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilmiştir. Bulgular içerik analizi tekniğiyle değerlendirilmiş, önceden belirlenmiş temalar ve akademik kendileşme kavramı çerçevesinde yorumlanmıştır.

Görüşmelerden elde edilen veriler, iç mimarlık eğitiminin yalnızca mesleki bir eğitim alanı olmadığını; akademisyenlerin aynı zamanda kurumsal süreklilik, kurumsal aidiyet ve akademik geleneğin taşıyıcısı olduğunu gözler önüne sermektedir. Özellikle

küçük kontenjanlarla yürütülen geçmiş dönem eğitim pratiklerinin birebir iletişim ve usta-çırak ilişkisi çerçevesinde şekillendiğini; günümüzde ise dijitalleşme ve niceliksel büyümeyle birlikte yeni zorlukların ortaya çıktığını göstermektedir. Akademik kendileşme, bu dönüşüm sürecinde hem bir avantaj (kurumsal süreklilik ve aidiyet, eğitimde tutarlılık gibi) hem de bir sınırlayıcı (dışa kapalılık, çeşitlilik eksikliği gibi) bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve, çalışmanın veri analizini yönlendiren ve bulguların çözümlenmesinde temel oluşturan analitik bir araştırma ve literatür taraması sunmaktadır. Türkiye’de iç mimarlık eğitiminin yükseköğretim sistemi içindeki tarihsel gelişimi ve akademik yapılanmadaki dönüşümü, bu bağlamda kavramsal bir yapı içinde ele alınmaktadır. Ayrıca, bu gelişimi etkileyen önemli bir olgu olan akademik kendileşme kavramı ve bu kavramın disiplinle kurduğu ilişki de bu bölümde ayrıntılı biçimde değerlendirilmiştir.

İç Mimarlık Disiplininin Yükseköğretim Kurumlarında Var Oluşu

Türkiye’de Erken Cumhuriyet döneminde mimarlık eğitiminin Batı’daki gelişmeler doğrultusunda şekillenmesi, iç mimarlık eğitimine de dolaylı olarak yön vermiş ve 1920’lerden itibaren Türkiye’de iç mimarlık eğitimi, bağımsız bir disiplin olma yolunda önemli adımlar atmaya başlamıştır. İç mimarlık geleneğini yaratan ve ülkemizde varlığını sürdürmesini sağlayan kurumlar hem “iç mimarlık eğitimi” hem de bu eğitimin akademik bir disiplin haline gelmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Kaptan, 2014, s. 71).

Tarihsel süreç içerisinde ilk İç Mimarlık bölümü, aynı zamanda ülkemizin ilk sanat ve mimarlık okulu olan Sanayi-i Nefise Mektebi’nde 1925’te “Dahili Tezyinat” adıyla eğitime başlamıştır. Kurulduğu dönem Türkiye’de iç mimarlık eğitiminin başladığı yıl olarak kabul edilmektedir. Farklı kaynaklarda 1923 (Aytıs, 2022), 1926 (İçmimarlar Odası, 2025), 1929 (Gül, 2016) gibi farklı tarihler söz konusu olsa da Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Mimarlık Fakültesi İç Mimarlık Bölümü’nün tarihçesinde yer alan 1925 tarihi en yaygın olarak kabul gören tarih olarak öne çıkmaktadır (Aydıntuğ, 2018; MSGSÜ, 2025a). 1928 yılında kurumun Güzel Sanatlar Akademisi’ne dönüştürülmesiyle Akademi adını alan ve bu statüyü taşıyan ilk yükseköğretim kurumu olmuştur (Giray’dan aktaran Fitoz, 2015). Türkiye’de iç mimar yetiştiren ilk yükseköğretim kurumu Devlet Güzel Sanatlar Akademisi’dir (Fitoz, 2015). Yaklaşık 30 yıl boyunca Akademi, iç mimarlık disiplini tek başına sürdürmüş ve geliştirmiştir. Fransız ekolü olan Beaux-Arts modelini benimseyen kurum, ülkemiz iç mimarlık eğitiminin temelini oluşturmuştur.

Bu dönemde iç mimarlık disiplini, uygulamaya dayalı bir eğitim anlayışıyla sürdürülmüş, sanat ve zanaat birlikteliği temel alınmıştır. Henüz kurumsal anlamda bağımsızlaşabilmiş olmasa da program içeriği ve öğretim kadrosu açısından kendine özgü kimlik geliştirmeye başlamıştır.

1950’li yıllara gelindiğinde Avrupa’da Bauhaus etkisinin artmasıyla iç mimarlık disiplini sanat ve zanaat birlikteliği yeterli görülmemeye başlanmış, işlevsellik, kullanıcı ihtiyaçları ve seri üretim gibi kavramlar eğitime entegre edilmiştir. Türkiye’de bu dönüşüm 1955 yılında yine İstanbul’da kurulan Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksekokulu ile dahil olmuştur. 1957 yılında gelindiğinde Mobilya ve İç Mimarlık bölümünün eğitime başlamasıyla iç mimarlık disiplini bir çeşitlenme sürecine de girmiştir. “Bauhaus ekolü ile kurulan kurumun hedefi, çağın

gereksinim duyduğu yaratıcı, araştırmacı, yenilikçi ve uygulamacı bireyler yetiştirmekti” (Marmara Üniversitesi, 2025). Kurumun kurulmasıyla yalnızca sayısal anlamda ikinci bir kurum ortaya çıkmamış, tasarım felsefesi ve yaklaşımları bakımından da disiplinde önemli bir fark yaratılmış, yöntemsel bir çeşitlenme sürecine girilmiştir. Akademik Beaux-Arts temelli sanat yönelimli yaklaşımına karşın Tatbiki’nin Bauhaus etkili rasyonel tasarım anlayışı bu çeşitliliği sağlayan temel fark olmuştur.

1980’li yıllara kadar iç mimarlık disiplini iki kurumda varlığını sürdürmüştür. Ancak 1981’de yalnızca iç mimarlık disiplini değil tüm yükseköğretim kurumlarını etkileyecek önemli değişikliklere gidilmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 1981’de yürürlüğe konmasıyla birlikte “yükseköğretim akademik, kurumsal ve idari açıdan yeniden yapılanma sürecine girmiş; akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülmüş ve konservatuvarlar ile meslek yüksekokulları üniversitelere bağlanmıştır” (YÖK, 2025b). Ülkemizdeki tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurumu (YÖK) çatısı altında toplanmasıyla Türkiye’de yükseköğretim sistemi merkezi bir yapı kazanmış ve iç mimarlık disiplini de bu yeni sistem içinde akademik olarak kurumsallaşmaya başlamıştır.

Yapılan değişikliklerle Devlet Güzel Sanatlar Akademisi 1982 yılında hem ismi hem statüsü değişerek Mimar Sinan Üniversitesi adını almış, böylece iç mimarlık disiplini üniversite sisteminin bir parçası haline gelmiştir (MSGSÜ, 2025b). 1983 yılında da Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksekokulu Güzel Sanatlar Fakültesi statüsüne geçiş yaparak Marmara Üniversitesi’ne bağlanmıştır (Marmara Üniversitesi, 2025). Bu yapısal dönüşüm iç mimarlık disiplininin akademik statüsünü değiştirmesinin yanı sıra ulusal ölçekte sistematik bir yapılanma içine girmesini de sağlamıştır.

YÖK kuruluşunun ardından 1982 yılına geldiğimizde Hacettepe Üniversitesi bünyesinde Güzel Sanatlar Fakültesi kurulmuştur. 1985-1986 yılında Fakülte bünyesinde ilk İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü açılmıştır (Hacettepe Üniversitesi, 2025). Bu gelişimle birlikte iç mimarlık disiplininin başkent Ankara’da kurumsallaşmasına olanak sağlanmış, disiplinin ilk kez bir üniversite çatısı altında farklı bir yorumla yeniden şekillenmesi mümkün olmuştur. Hacettepe İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümü kuruluşundaki özgün akademik kadrosu ve sanat - tasarım - mimarlık ilişkilerini yeniden kurma çabasıyla hem Akademi’nin hem de Tatbiki’nin akademik mirasını farklı bir yapıya taşımıştır (Kaptan, 2014). Kurum iç mimarlık disiplini kendi ekolünü oluşturmuştur.

Türkiye’de iç mimarlık disiplininin tarihsel gelişiminde yapısal ve pedagojik yönlerden belirleyici olan bu üç kurum (Akademi, Tatbiki ve Hacettepe) akademik kimliğin oluşumuna yön veren kurumsal aktörler olarak öne çıkmaktadır.

Hacettepe’nin kuruluşu sonrası geçen yaklaşık 40 yılı baktığımızda günümüz itibarıyla Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi verilerine göre Türkiye’de 138 üniversitede 146 İç Mimarlık/İç mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümü bulunmaktadır. Bu bölümlerin 82’si aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerine devam ederken, 64’ünün yalnızca adı bulunmaktadır (YÖK, 2025a).

İç mimarlık bölümlerinin sayısındaki bu niceliksel artış göz önüne alındığında Türkiye’de iç mimarlık eğitiminin yaygınlaşması beraberinde çeşitli yapısal sorunu gündeme gelmiştir. Yeni açılan bölümlerde öğretim üyesi kadrolarının kısa sürede oluşturulma zorunluluğu sonucu ortaya çıkan akademik personel yetersizliği ve niteliksel dengesizlik gibi problemlere yol açmıştır. Bu nedenle kurucu üniversitelerin de kendi yetiştirdikleri mezunlarını elde tutma refleksiyle daha içe kapanık bir akademik kadro stratejisi

benimsemelerine sebep olmuştur. Bu strateji Mimar Sinan, Marmara ve Hacettepe’de var olan güçlü geleneği korumak için yapılan bilinçli bir tercih olmakla birlikte, bölümler arası metodolojik çeşitliliği sınırlayarak akademik kendileşme olgusunun bu kurumlarda var olmasına zemin hazırladığı düşünülmektedir. Bu bölüm Türkiye’de iç mimarlık disiplininin tarihsel sürecinin nasıl şekillendiği, yükseköğretim sistemindeki yeri ve akademik statüsünün nasıl bir dönüşüm geçirdiği sorularının cevabı niteliğindedir.

Akademik Kendileşme (Academic Inbreeding)

Yükseköğretimde “inbreeding” kavramın ortaya çıkışı yaklaşık 120 yıl öncesine dayanmaktadır. 1908 yılında Harvard Üniversitesi rektörü Charles W. Eliot “Üniversite Yönetimi” kitabında kendileşmeden şu şekilde bahsetmiştir:

“...üniversitenin öğretim üyelerini çoğunlukla kendi mezunları arasından seçmesi doğaldır, ancak akıllıca değildir; doğaldır, çünkü bu mezunlar seçme yetkilileri tarafından iyi bilinmektedir, çünkü yıllardır gözlem altında tutulmaktadırlar; akıllıca değildir, çünkü üniversite içinde ve dışında yetiştirmek ciddi tehlikeler taşımaktadır...” (Eliot, 1908, s. 90).

Kavramın o dönemde “tehlikeli” gibi olumsuz bir nitelemeyle ortaya çıkışı ilerleyen yıllarda yapılan çalışmaların akademik

kendileşmenin dezavantajları üzerinde odaklanmasına neden olmuştur. Ancak Eliot erken dönemde bu riski öngörerek yükseköğretim kurumlarını bu duruma karşı dikkatli olunması konusunda uyarmıştır. Bu olguyu ele alan ilk çalışmaların neredeyse tamamında kendisinin bu uyarısına bir atıf vardır (Eells ve Cleveland, 1935a, 1935b; Horta vd., 2010; McGee, 1960; Wyer ve Conrad, 1984).

“Inbreeding” biyoloji kökenli bir kelime olmakla birlikte eğitim literatürüne dar bir entelektüel ve kültürel alana sıkışma yani bir yükseköğretim kurumunda eğitim görmüş çok sayıda insanın yine aynı kurumda istihdam edilmesi anlamıyla girmiştir. Kavramın en yaygın kabul gören karşılığı doktora eğitimi alınan yükseköğretim kurumunda göreve başlanması ve tüm meslek hayatı boyunca aynı yükseköğretim kurumunda çalışmasıdır (Horta vd., 2010). Ancak akademik kendileşmenin farklı boyutları ile bu boyutların farklı etkilerini anlamak ve akademik hareketlilik düzeylerini ayrıntılı biçimde analiz edebilmek için Horta’nın sınıflamasından yararlanmak mümkündür. Horta (2013) çalışmasından akademisyenlerin kendileşme durumlarını 5 temel tipolojide tanımlamıştır (Horta, 2013). Bu tipoloji araştırmanın yapıldığı kurumlardaki akademisyenlerin mezun oldukları ve akademik hayatlarını sürdürdükleri kurumlar üzerinden akademik kendileşme durumlarını anlamlandırmaya yardımcı olacaktır. Tablo 1’de İngilizce terimlerin Türkçe karşılıkları ve tanımları detaylı biçimde sunulmuştur.

Tablo 1.
Horta’nın Akademik Kariyer Tipolojisi (Yazarlar tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir) (Horta, 2013, s. 492)

İngilizce Terim	Türkçe Karşılığı	Tanım
Pure Inbreds	Saf Kendileşmişler	Yükseköğretim eğitimi sırasında ve sonrasında başka bir kuruma gitmeden kendi kurumunda eğitimlerini ve akademik kariyerlerini sürdürenler.
Mobile Inbreds	Hareketli Kendileşmişler	Doktora eğitimi veya sonrasında (örneğin doktora sonrası araştırma) başka bir kurumda çalıştıktan sonra kendi kurumuna dönenler.
Silver-Cord Faculty	Gümüş İpliğe Sahip Akademisyenler	Doktorasını yaptığı kurumda çalışmaya başlamadan önce başka bir kurumda deneyim kazanmış akademisyenler; bu nedenle tam anlamıyla içten beslenen/kendileşmiş sayılmazlar.
Adherents	Bağlı Akademisyenler	Doktora yaptığı kurumdan farklı bir kurumda çalışmaya başlayıp uzun süre aynı kurumda kalan, ancak fazla hareketlilik göstermeyen akademisyenler.
Non-Inbreds	Dış Kaynaklı Akademisyenler / Kendileşmemişler	Akademik kariyerleri boyunca birden fazla farklı kurumda çalışmış ve yüksek hareketlilik göstermiş akademisyenler.

Literatürde “academic inbreeding / inbreeding” kavramının başta “akademik kendileşme” olmak üzere çeşitli kullanımları vardır: “Akademik Enstet” (Başak, 2013, 2017; Conrad ve Wyer, 1982), “İçten Beslenme” (Balyer ve Ömür, 2018; Başak, 2017; Yazıcı, 2023), “Endogami” (Grochocki, 2020), “Akademik Nepotizm” (Balyer ve Bakay, 2022; Demirkasımoğlu ve Büyükgöze, 2022), “Akademik Otarsizm” (Aktan, 2023).

Ülkemizdeki çalışmalara baktığımızda ise konuyu ele alan ilk kapsamlı çalışma 2011 yılında İnanc ve Tuncer tarafından yapılmıştır. Akademik kendileşmenin teknik üniversiteler bağlamında 236 akademisyen üzerinden oluşturulan veri setiyle h-indexler baz alınarak bilimsel etkinlik üzerinde ölçülebilir olumsuz sonuçlar doğurduğu ortaya konmuştur. Kendileşmenin yükseköğretim politikaları yönünden tekrar değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır (Inanc ve Tuncer, 2011). Bu çalışmayla akademik kendileşmenin yalnızca bilimsel etkinlik değil aynı zamanda pedagojik çeşitlilik ve tasarım yenilikçiliği üzerindeki etkilerinin derinlemesine sorgulanması gerekliliği de akla gelmektedir.

Akademik kendileşme olgusunun ülkemizdeki çalışmalara nasıl konu edildiği kapsamlı bir literatür taraması yapılarak iç mimarlık disiplini perspektifinde kapsamlı bir biçimde yeniden

değerlendirilmiştir. Seçilen makaleler disiplin alanı, kullanılan araştırma yöntemleri ve sunulan temel bulgular bakımından incelenmiştir. Bu inceleme akademik kendileşmenin bireysel düzeyde kariyer ilerlemesi ile araştırma üretkenliğini etkilerken, kurumsal düzeyde kurumsal süreklilik, tutarlılık ve yenilik kapasitesi üzerinde belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Başak (2013) eleştirel bir perspektifle kendileşmeyi etik bir sorun olarak ele alarak olguyu “akademik enstet” olarak adlandırmıştır. Kavramın yalnızca aynı yükseköğretim kurumundan mezun olan kişilerin istihdamının ötesinde akademik ardıllar üretme ve statükoyu sürdürmeyle şekillenen yapısal bir mesele olduğunu, bilimsel etkileşim ve kurumsal yenilenmenin önünde bir engel teşkil ettiğini savunmuştur (Başak, 2013). Başak’ın etik boyutlu eleştirisi disiplinler özelinde incelenmesi gereken çok boyutlu bir sorun olarak değerlendirilebilir.

Kozikoğlu (2016) Türkiye’de akademik kendileşme olgusuna ilişkin kapsamlı bir teorik çerçeve eksikliğine dikkat çekmiş ve literatürdeki genel eğilimin bilimsel üretkenlik ve akademik başarı üzerinde negatif etkiler yarattığı yönünde olduğunu belirtmiştir (Kozikoğlu, 2016). Kozikoğlu’nun işaret ettiği bu boşluk halen ülkemiz özelinde devam eden ve çalışılması gereken bir konudur.

Başak (2017) akademik kendileşmenin Türkiye’de doğal ve yaygın bir uygulama haline gelerek kurumsal statükoyu korunmaya hizmet eden bir işleyiş biçimine dönüştüğünü eleştirmiş, bu olguyu akademik enstest kavramsallaştırmasıyla tartışmaya açmıştır (Başak, 2017). Ayrıca, yükseköğretim kurumlarında etik değerlerin yeniden inşası ve gerçek bilimsel rekabetin sağlanabilmesi için içten beslenmenin sorgulanması gerektiğini vurgulamıştır (Başak, 2017).

Balyer ve Ömür (2018) kendileşmeyi içten beslenme olarak ele almış ve olguyu özellikle köklü yükseköğretim kurumlarında akademik özgürlük bağlamında değerlendirerek özgün bir perspektif sunmuşlardır (Balyer ve Ömür, 2018). Mezun oldukları bölümde çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları zorluklar, kişilerin kendi deneyimlerinden nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yoluyla elde edilen verilen derinlemesine incelenmiş ve değerlendirilmiştir (Balyer ve Ömür, 2018, s. 324). Bu araştırma, Balyer ve Ömür’ün bulgularını iç mimarlık bölümleri bağlamında genişleterek mezun tutma stratejisinin farklı boyutlarını değerlendirecektir.

Göktürk ve Kandemir (2019) kendileşmeyi yalnızca bir istihdam stratejisi olarak değil kurumsal habitusun inşasında etkili bir sosyal pratik olarak ele almış, kavramın “habitus” çerçevesinde üniversitelerde kurumsal yapıların yeniden üretimi üzerine etkilerini ortaya koymuştur (Göktürk ve Kandemir, 2019, s. 609). Bu çalışma onların habitus yaklaşımını kurucu iç mimarlık disiplini özelinde tartışmaya açmış; bu bölümlerde usta-çırak ilişkisi, kurum kültürü ve belleğiyle nasıl kesiştiğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Balyer ve Bakay (2022) kendileşmenin yükseköğretim kurumları için “tehdit mi yoksa avantaj mı?” olduğu sorusunu merkeze alan çalışmalarıyla, olgunun bilimsel üretkenlik, çeşitlilik ve akademik özgürlük bağlamında uzun vadede risk taşıdığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte görüşme yapılan bazı akademisyenler kendileşmenin kurum kültürüne aşina olma yoluyla aidiyeti ve uyumu kolaylaştırdığını savunmuştur (Balyer ve Bakay, 2022). Bu çalışmada söz konusu ikili bakış açısı iç mimarlık disiplini kendileşmenin avantajları ve dezavantajları olarak akademisyenlerin görüşleri üzerinden tartışılacaktır.

Demirkasımoğlu ve Büyükgöze (2022) Türkiye’de akademik kendileşme olgusunu bir işe alım politikası olarak ele almış, eğitim fakültesinde kendileşmiş ve kendileşmemiş akademisyenlerin deneyimleri üzerinden yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla incelemiştir. Çalışma, Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarında kurumsal kültürün sürdürülmesi ve güvenilir kadro oluşturularak riskin azaltılması gibi gerekçelerin kendileşme uygulamasını meşrulaştırdığını ortaya koymuştur (Demirkasımoğlu ve Büyükgöze, 2022). Kendileşmenin disiplin özelinde değerlendirilmesi yaklaşımı bu çalışmada da benimsenmiş iç mimarlık bölümlerinin özgün dinamikleri ve kurumsal bellek aktarım mekanizmaları çerçevesinde olgu görüşmeci ifadeleri ışığında analiz edilecektir.

Göktürk ve Yıldırım-Taştı (2022) bir kamu üniversitesinde 22 öğretim üyesi ile gerçekleştirdikleri yarı yapılandırılmış görüşmeler ve resmî belgelerin analizleri üzerinden gerçekleştirdikleri nitel araştırma ile akademik kendileşmenin sadece bir istihdam biçimi olmadığını aynı zamanda kurumsal kültürün taşıyıcısı, bilimsel üretimin düzenleyicisi ve tanınma ilişkilerinin belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur. Akademik kendileşme mekanizmasının üniversitelerde kurumsal süreklilik ile sadakati pekiştirirken aynı zamanda bilimsel çeşitliliği ve adil tanınmayı sınırlayan bir yapı haline gelebileceği sonucuna varmışlardır (Gokturk ve Yildirim-Tasti, 2022). Bu bulgular iç

mimarlık bölümleri bağlamında ele alınarak yeniden değerlendirilecektir.

Karadağ ve Çiftçi (2022) kendileşmenin Türk üniversitelerindeki akademisyenlerin ulusal ve uluslararası yayınlanmış makale/atıf sayısı ve proje yönetimi deneyimini sayısal verileri dört ana alanda (sosyal bilimler, fen bilimleri, mühendislik ve sağlık bilimleri) analiz etmişlerdir (Karadağ ve Çiftçi, 2022). Bu nicel bulgular çok boyutlu değerlendirilmesi gereken kendileşmenin yalnızca bilimsel çıktı düzeyindeki olası risklerini görünür kılmıştır.

Aktan (2023), Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarında özellikle devlet üniversitelerinde akademik kültürün sorunlu yönlerini “akademik klan kültürü, akademik kast sistemi, akademik akrabalık, akademik otarşizm, akademik otokrasi, akademik lonca sistemi, akademik oligarşi vb.” gibi kavramlarla tanımlamış ve her bir anabilim dalını bir akademik klan olarak betimlemiştir (Aktan, 2023, ss. 52-54). Aktan’ın bu eleştirisi Eliot’ın uyarısının ne gibi sonuçlara neden olabileceğinin somut örneğidir.

Yazıcı (2023), doktora tezinde akademik kendileşmeyi eğitim fakülteleri özelinde içten beslenme ve akademik hareketlilik bağlamında incelemiştir. Akademik içten beslenmenin yalnızca bir kariyer stratejisi değil; kurumsal aidiyet, akademik özerklik, bilgi dolaşımı ve üretkenlik üzerinde doğrudan etkileri olan yapısal bir durum olduğunu ortaya koymuş ve bu etkilere yönelik araştırma ve uygulama önerilerinde bulunmuştur (Yazıcı, 2023). Bu araştırma da akademik kendileşme bulgularını iç mimarlık disiplinine taşıyarak kurumsal aidiyetin, kurum kültürünün ve bu kültürün gelecek nesillere aktarımının ne şekilde olabileceğine yönelik önerilerde bulunacaktır.

Doğan ve Arslan (2025) yükseköğretim kurumlarında akademik kendileşmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitesi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu kapsamlı çalışmada gerçekleştirilen nitel görüşmelerde görüşmeciler kurum içi eğitim almanın “kurumsal bağlılık” ve “verimlilik” gibi avantajlar sağladığını vurgulamışlardır. Aynı zamanda “entelektüel çeşitliliğin azalmasına”, “akademik tek tipleşmeye” ve “yenilikçi fikirlerin dışlanması” gibi olumsuz sonuçlara da işaret etmişlerdir neden olduğunu ifade etmiştir. Çalışmanın çıktıları kendileşmenin çok boyutlu bir olgu olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır (Doğan ve Arslan, 2025).

Türkiye’de akademik kendileşme köklü devlet üniversitelerinde “yetiştirdiğini kaybetmeme” stratejisiyle başta meşrulaşmış, zamanla yeni kurulan ve gelişmekte olan yükseköğretim kurumlarında da istihdam politikalarını biçimlendiren yaygın bir uygulamaya dönüşmüştür (Balyer ve Ömür, 2018). Literatür taraması 1908 yılında Eliot’ın yükseköğretim kurumlarını uyarmasına karşın olgunun Türkiye’de 2000’li yıllardan itibaren araştırma gündemine alındığını, özellikle son on yılda çalışma sayısının belirgin biçimde arttığını göstermiştir. Ancak mevcut çalışmalar yükseköğretim kurumlarının tamamına genellenmiş ya da farklı disiplinlere odaklanmıştır. Tasarım temelli alanlar büyük ölçüde ihmal edilmiştir. İç mimarlık disiplini de buna dahildir.

Literatürde fark edilen bu boşluk, iç mimarlık disiplinindeki akademik kendileşme olgusunun ayrıntılı ve sistematik biçimde değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda söz konusu araştırma, iç mimarlık disiplini özelinde akademik kendileşmenin çok boyutlu etkilerini ele alan ilk çalışma olma niteliğiyle literatüre disiplinler arası yeni bir bakış açısı kazandıracaktır. Çalışma yalnızca teorik bulgu sunmakla kalmayıp, aynı zamanda iç mimarlık gibi tasarım temelli

disiplinlerde akademik yapılanma, kadro yapılanmaları kurumsal bellek ve süreklilik gibi konulara ilişkin farkındalığı artıracaktır. Bunun yanı sıra, gelecek çalışmalar için kavramsal bir temel oluşturacaktır.

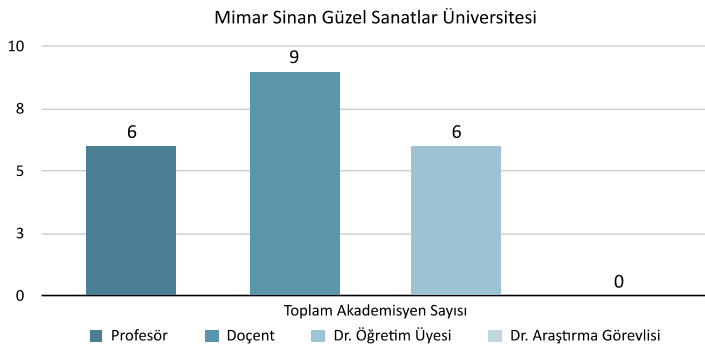
Akademik Kendileşme ve İç Mimarlık Disiplini

Akademik kendileşme, en yaygın tanımıyla, bir üniversitenin akademik kadrosunu büyük ölçüde kendi mezunları arasından oluşturması şeklinde açıklanır (Horta vd., 2010). Literatürde az sayıda çalışma kendileşmenin kurumsal aidiyet ve süreklilik gibi olumlu yönlerine işaret etmesine rağmen araştırmaların büyük bölümü olguyu akademik kadro çeşitliliği ve eğitim kalitesi, kendileşmiş araştırmacıların çalışmalarının niceliği ve niteliği gibi çıktılar üzerinden olumsuz bir uygulama olarak değerlendirmektedir. Kendileşme yükseköğretim kurumlarında doğal bir istihdam stratejisi haline gelmiştir.

Bu eğilimin iç mimarlık disiplini de geçerli olabileceği varsayımıyla, disiplinin ülkemizdeki kurucuları olan Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü, Marmara Üniversitesi İç Mimarlık ve Hacettepe Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümleri'nin akademik kadroları çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu örneklemin seçimi ve nasıl değerlendirildiğinin detayları yöntem bölümünde sunulmaktadır. İlgili kadro bilgileri üniversitelerin internet sitelerinden ve akademisyenlerin YÖK Akademik veri tabanındaki bilgileri üzerinden sistematik olarak taranmıştır (YÖK, 2025c). Araştırma teslim edilmeden önce olası atama yükseltme durumlarına karşın son kez incelenmiş ve oluşturulan tablolar güncellenmiştir kendileşmenin. 2024-2025 akademik yılı için mevcut akademisyen sayıları ile akademisyenlerin unvanlarının dağılımları yazarlar tarafından oluşturulan grafiklerle sunulmuştur (Şekil 1-3).

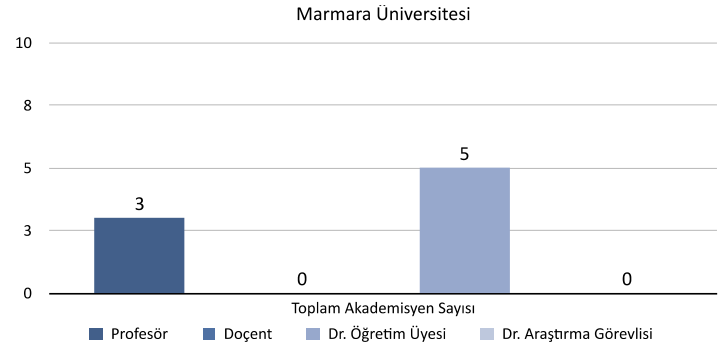
Şekil 1'de sunulan verilere göre Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü bünyesinde 6 Profesör, 9 Doçent ve 6 Dr. Öğretim Üyesi görev yapmaktadır. Bu veriler bölümün hem sayıca hem de unvan bakımından güçlü ve dengeli bir akademik yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Şekil 1.
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü Akademisyen Sayısı



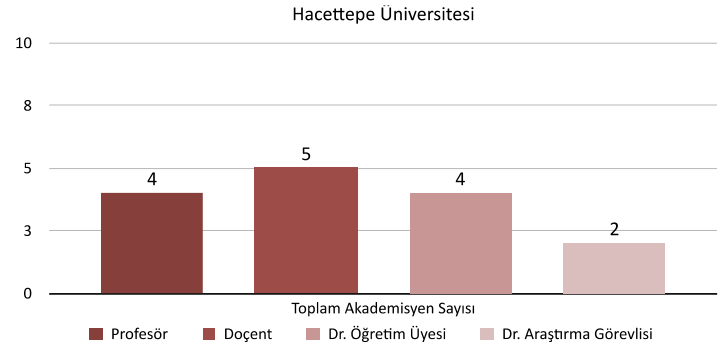
Şekil 2'de yer alan verilere göre Marmara Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü'nde 3 Profesör ve 5 Dr. Öğretim Üyesi bulunmaktadır. Bölümde herhangi bir doçent kadrosunun yer almadığı dikkat çekmektedir. Bu durum akademik yükselme sürecinin henüz gelişim aşamasında olabileceğine ya da kurumun farklı bir akademik kadro politikası izlediğine işaret etmektedir.

Şekil 2.
Marmara Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü Akademisyen Sayısı



Şekil 3'e göre Hacettepe Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü'nde 4 Profesör, 5 Doçent, 4 Dr. Öğretim Üyesi ve 2 Dr. Araştırma Görevlisi bulunmaktadır. Hacettepe Üniversitesi de unvan çeşitliliği açısından Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi gibi dengeli bir dağılım sergilemektedir. Ayrıca araştırma görevlisi kadrolarında doktora eğitimini tamamlamış akademisyenlerin de kurumda görev yapmakta olduğu görülmektedir.

Şekil 3.
Hacettepe Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü Akademisyen Sayısı



Sayısal veriler karşılaştırıldığında, en fazla sayıda akademik kadroya sahip olan bölüm Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü olurken, en az sayıda akademisyenin görev yaptığı bölüm ise Marmara Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü olarak tespit edilmiştir. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi'ndeki bölümlerin profesör ve doçent düzeyinde sayıca güçlü bir akademik kadroya sahip olması, bu kurumların akademik geleneklerini sürdürebilme kapasitesine sahip olduklarını düşündürmekte; akademik kendileşme olgusunun bu yapılar içinde nasıl şekillenebileceğine dair ipuçları sunmaktadır. Öte yandan, Marmara Üniversitesi'ndeki sınırlı kadro yapısı farklı dinamiklerin de incelenmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu araştırma kapsamında Horta'nın tanımlamış olduğu "Pure Inbreds/Saf Kendileşmişler" tanımının akademik kadrolarının analizinde yetersiz kalabileceği düşünülmüştür (Tablo 1) (Horta, 2013). Bu nedenle akademisyenlerin mezun oldukları kurumlara göre daha ayrıntılı ve katmanlı bir çözümleme yapabilmesi amacıyla Karadağ ve Çiftçi'nin (2022) geliştirdiği akademik kendileşme düzeyleri çalışmanın analiz çerçevesine eklenmiştir (Tablo 2), (Karadağ ve Çiftçi, 2022).

Tablo 2.

Karadağ ve Çiftçi'nin Saf Kendileşmiş Akademisyenleri Mezuniyet Durumlarına Göre Sınıflandırması (Yazarlar tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir) (Karadağ ve Çiftçi, 2022, s. 1018)

İngilizce Terim	Türkçe Karşılığı	Tanım
Core Inbred	Kendileşmiş	Lisans ve lisansüstü eğitimleri ile tüm akademik kariyerini aynı üniversitede sürdüren kişiler. Bu grup, akademik kendileşmenin en yüksek düzeyini temsil eder.
Doctoral Inbred	Doktora Düzeyinde Kendileşmiş	Doktora eğitimini ve tüm akademik kariyerini aynı üniversitede sürdüren kişiler. Lisans eğitimleri başka bir kurumda olabilir; esas olan doktora sonrası kurumda kalıcılıktır.
Cognate Inbred	Kısmi Kendileşmiş	Lisans veya lisansüstü eğitimlerinden en az birini ve akademik kariyerini aynı üniversitede sürdüren kişiler. Bu gruptakiler tam anlamıyla değil, kısmi olarak kendileşmiştir.

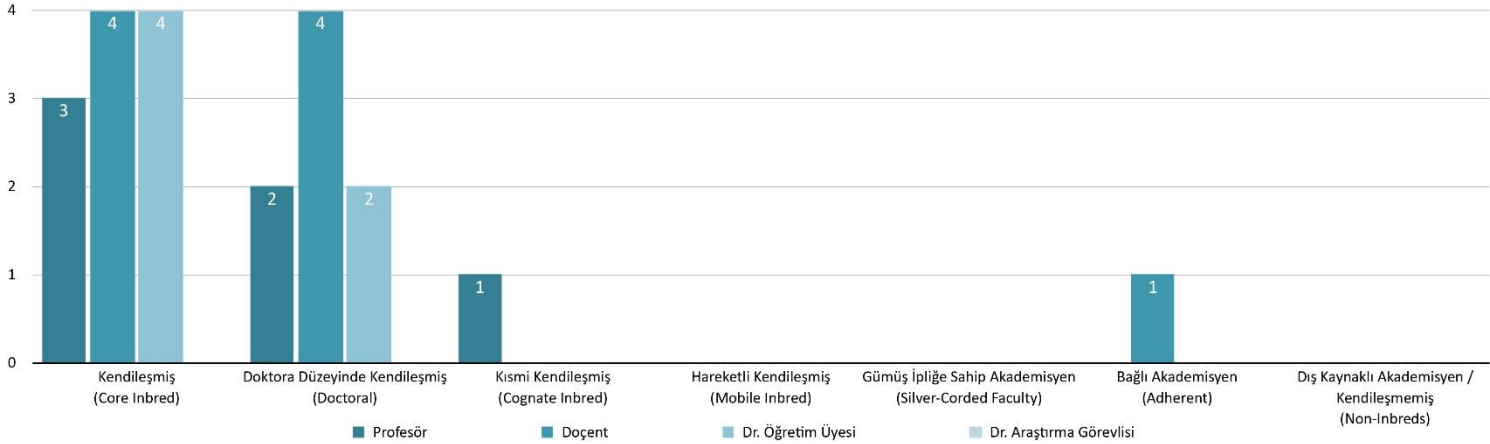
Horta'nın sınıflaması akademik hareketliliği ve akademisyen mezuniyetlerini genel hatlarıyla ortaya koyarken; Karadağ ve Çiftçi'nin sınıflandırması kendileşme kavramının mezuniyet düzeyleri temelinde çeşitlenebileceğini göstermekte ve mikro bir tipoloji sunmaktadır (Horta, 2013; Karadağ ve Çiftçi, 2022).

Araştırma kapsamında üç üniversitedeki akademik kadroların kendileşme düzeylerine göre dağılımları Şekil 4-6'da belirtildiği gibidir.

Şekil 4.

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü Kendileşme Düzeylerine Göre Akademisyen Sayısı Dağılımı

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi



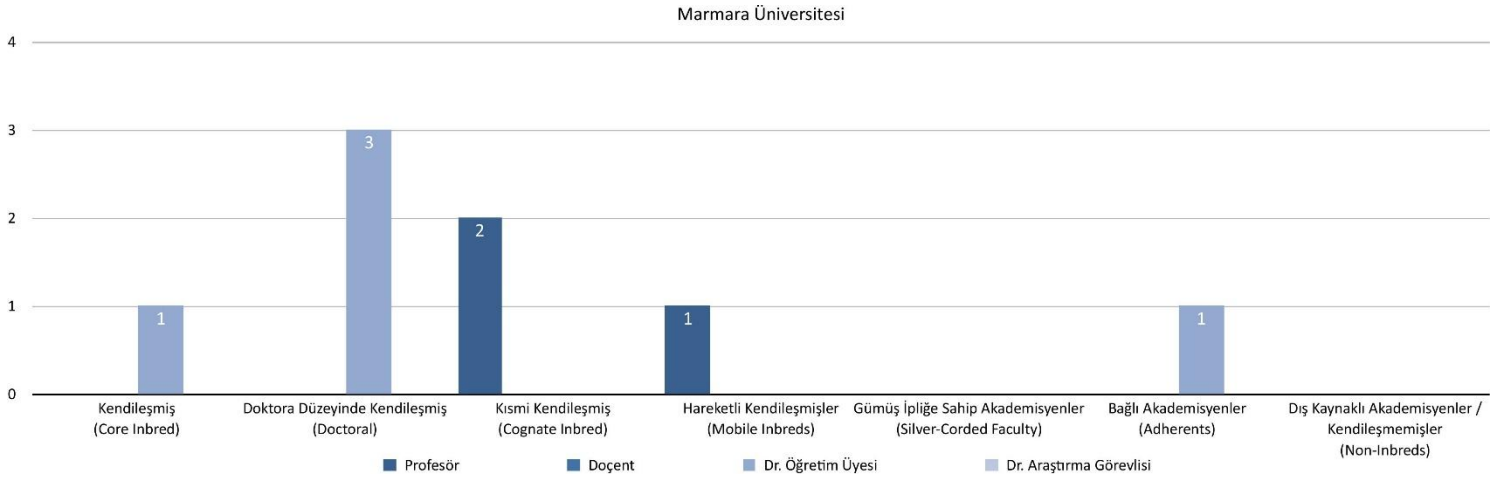
Şekil 4'te bulunan grafik Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü'nde görev yapan akademik personelin akademik kendileşme düzeylerine göre sınıflandırılmış sayısal dağılımını göstermektedir. Akademik unvanlar renk tonlarıyla ayrılmıştır. Kendileşme düzeyleri, literatürde yer alan sınıflandırmalar (bkz. Tablo 1 ve 2) esas alınarak yedi grupta sunulmuştur.

Kendileşmiş (Core Inbred) kategorisi, kurumda lisans, lisansüstü ve akademik kariyer süreçlerini aynı üniversitede tamamlayanları ifade etmektedir. Bu kategoride 3 Profesör, 4 Doçent ve 4 Dr. Öğretim Üyesi yer almaktadır. Bu veriler, kurumda derin bir içten yetişme geleneği olduğu izlenimini vermektedir. Doktora Düzeyinde Kendileşmiş (Doctoral Inbred) kategorisinde 2 Profesör, 4 Doçent ve 2 Dr. Öğretim Üyesi bulunmaktadır. Bu akademisyenler, doktora eğitimlerini bu kurumda tamamlamış; ancak akademik eğitimlerinin önceki aşamalarında başka kurumlarda da bulunmuşlardır. Kısmi Kendileşmiş (Cognate Inbred) grupta yalnızca 1 Doçent yer almaktadır. Bu kategori, benzer ancak -doğrudan- aynı olmayan kurumsal bağları ifade etmektedir. Bağlı Akademisyen (Adherent) kategorisinde yalnızca

1 Doçent yer almaktadır. Bu da kurumla bağ kurmuş ancak doğrudan kurumda eğitim almamış akademisyenleri ifade etmektedir. Hareketli Kendileşmiş (Mobile Inbred), Gümüş İpliğe Sahip Akademisyen (Silver-Corded Faculty) ve Dış Kaynaklı Akademisyen / Kendileşmemiş (Non-Inbreds) kategorilerinde hiçbir akademisyen bulunmamaktadır. Bu durum, kurum dışı hareketlilik düzeyinin oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir.

Akademik kadronun eğitim ve kariyer geçmişiinden elde edilen bu veriler Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü'nün akademik kadrosunda yüksek düzeyde kendileşme eğilimi olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle Kendileşmiş ve Doktora Düzeyinde Kendileşmiş akademisyenlerin yoğunluğu, kurum kültürünün içselleştirildiğini, ancak aynı zamanda farklı kurumlarda sınırlı düzeyde de olsa etkileşim kurulduğu izlenimini vermektedir. Bu durum, süreklilik açısından avantajlı olsa da akademik çeşitlilik ve dış kaynaklı deneyimlerin sınırlı kalmasına neden olabilir. Akademik kendileşme düzeyi hem kurum kültürünün yeniden üretimi hem de akademik yenilikçiliğin sınırları açısından dikkatle değerlendirilmesi gereken bir göstergedir.

Şekil 4.
Marmara Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü Kendileşme Düzeylerine Göre Akademisyen Sayısı Dağılımı

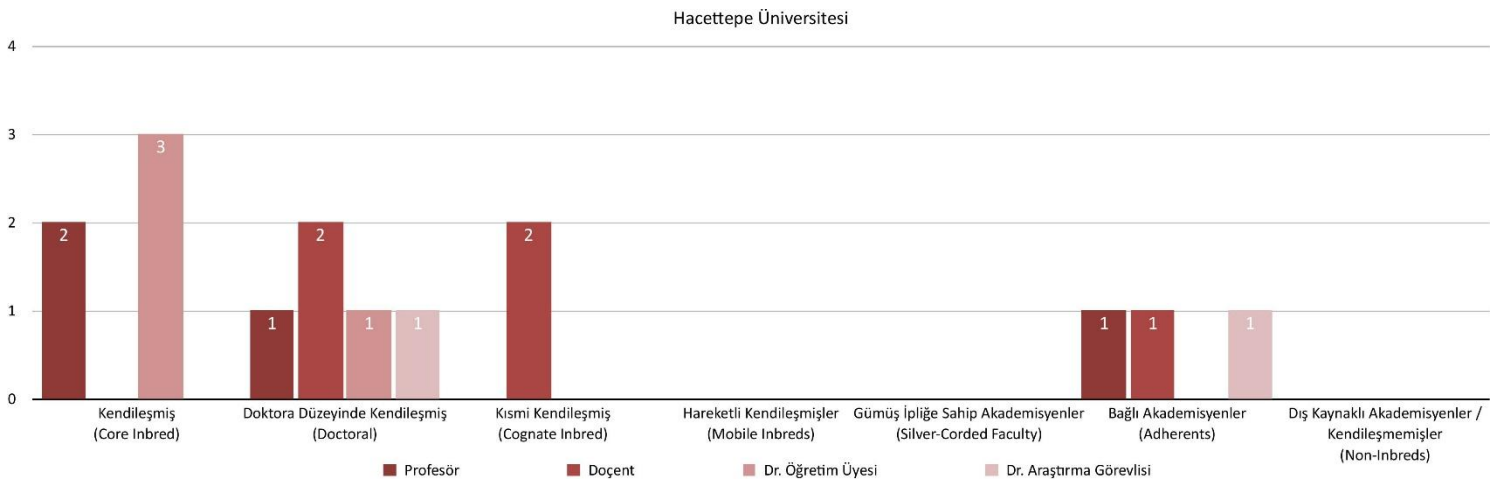


Şekil 5, Marmara Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü Kendileşme Düzeylerine Göre Akademisyen Sayısı Dağılımında, Kendileşmiş kategorisinde yalnızca 1 Dr. Öğretim Üyesi yer almaktadır. Bu akademisyenin lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimini aynı kurumda tamamladıktan sonra Marmara Üniversitesi'nde akademik kadroya dahil olduğu anlaşılmaktadır. Doktora Düzeyinde Kendileşmiş kategorisinde tamamı Dr. Öğretim Üyesi üç akademisyen bulunmaktadır. Bu kişiler, doktora eğitimini Marmara Üniversitesi'nde tamamlayıp önceki eğitim süreçlerini başka kurumlarda geçirmiştir. Kısmi Kendileşmiş kategorisinde 2 Profesör yer almaktadır. Bu kişiler yalnızca lisans veya yüksek lisans düzeyinde Marmara Üniversitesi'yle ilişkilidir; ancak farklı kurumlarda olan ilişkilerinden dolayı tam anlamıyla kendileşmiş sayılmazlar. Hareketli Kendileşmiş kategorisinde 1 Doçent yer almaktadır. Bu kişi, eğitim hayatını Marmara Üniversitesi'nde tamamlamış olsa da akademik kariyerinde kuruma gelmeden önce başka kurumlarda bulunmuş ve belirli bir hareketlilik göstermiştir. Bağılı Akademisyen kategorisinde yalnızca 1 Dr. Öğretim Üyesi yer

almaktadır; bu kişinin kurumun eğitim süreçlerinden geçmemiş olsa da kurum kültürüne aidiyet geliştirdiği düşünülmektedir. Gümüş İpliğe Sahip Akademisyen ve Dış Kaynaklı Akademisyen / Kendileşmemiş kategorilerinde hiçbir akademisyen bulunmamaktadır. Bu durum, dış kaynaklı akademik transferin ve bağımsız yetiştirme geçmişlerinin bölümde yok denecek kadar az olduğunu göstermektedir.

Grafik, Marmara Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü'nde akademik kadronun büyük ölçüde kuruma kısmen bağlı eğitim geçmişlerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle Doktora Düzeyinde Kendileşmiş ve Kısmi Kendileşmiş akademisyenlerin sayısal üstünlüğü, bölümdeki kurumsal süreklilik eğilimini vurgularken; dış kaynaklı akademisyenlerin ve hareketlilik temelli akademik geçmişlerin azlığı, akademik çeşitlilik ve epistemolojik farklılıkların kuruma entegrasyonunun sınırlı olduğunu düşündürmektedir.

Şekil 5.
Hacettepe Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü Kendileşme Düzeylerine Göre Akademisyen Sayısı Dağılımı



Şekil 6, Hacettepe Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü Kendileşme Düzeylerine Göre Akademisyen Sayısı Dağılımı başlıklı grafikte de aynı şekilde akademik kadronun kurum içi kökenlerine göre sınıflandırılması ve bu sınıflandırmanın akademik unvanlara göre dağılımı görselleştirilmiştir. Kendileşmiş

kategorisinde 2 Profesör ve 3 Dr. Öğretim Üyesi yer almaktadır. Bu grubun üyeleri, lisans, yüksek lisans, doktora ve akademik görev süreçlerinin tümünü Hacettepe Üniversitesi'nde tamamlamış bireylerdir. Bu durum, kurumsal sürekliliğin ve iç kaynaklı yetiştirme eğiliminin güçlü bir göstergesidir. Doktora

Düzeyinde Kendileşmiş kategorisinde 1 Profesör, 2 Doçent, 1 Dr. Öğretim Üyesi ve 1 Dr. Araştırma Görevlisi olmak üzere toplam beş akademisyen yer almaktadır. Bu durum, bölümde doktora düzeyinde kuruma bağlı kalmanın yaygın olduğunu, ancak öncesindeki eğitim süreçlerinde dış kurumlara etkileşim yaşandığını göstermektedir. Kısmi Kendileşmiş kategorisinde 2 Doçent bulunmaktadır. Bu kişiler, eğitim geçmişlerinin yalnızca belirli bir evresinde Hacettepe Üniversitesi ile ilişkili olup, tam anlamıyla kurum içi yetişmiş sayılmazlar. Bağlı Akademisyen kategorisinde 1 Profesör, 1 Dr. Öğretim Üyesi ve 1 Dr. Araştırma Görevlisi yer almaktadır. Bu kişilerin eğitimlerini farklı kurumlardan almalarına rağmen kariyerlerini başladıkları üniversitede sürdürüyor olmaları, kurumsal aidiyet geliştirdiklerini düşündürmektedir. Hareketli Kendileşmiş, Gümüş İpliğe Sahip Akademisyenler ve Dış Kaynaklı Akademisyen / Kendileşmemiş kategorilerinde herhangi bir akademik personel bulunmamaktadır.

Grafik, Hacettepe Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü'nde çok boyutlu bir akademik köken olduğunu ortaya koymaktadır Kendileşmiş ve Doktora Düzeyinde Kendileşmiş kategorilerinde görece dengeli bir dağılım gözlenirken, kısmi ve bağlı kategorilerde de azımsanmayacak sayıda akademisyen bulunmaktadır. Bu durum, kurumun hem iç kaynaklı akademik gelişimi desteklediğini hem de sınırlı da olsa dışarıdan gelen akademik katkılara açık olduğunu göstermektedir. Ancak Dış Kaynaklı Akademisyen olmaması, kurumsal aidiyetin ve içsel süreklilik kültürünün ön planda tutulduğu bir yapılanmaya işaret etmektedir. Bu yapı, kurum kültürünün ve kurumsal belleğin korunmasını sağlarken, aynı zamanda dış akademik çeşitlilik açısından sınırlı bir profil çizmektedir.

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi bölümlerine ait grafikler karşılaştırmalı okunduğunda, her üç kurumun akademik kadrolarının akademik kendileşme düzeylerinde belirgin farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nde Kendileşmiş kategorisindeki yoğunluk dikkat çekicidir; kurumun lisansüstü ve akademik kadro yetiştirme süreçlerinde büyük ölçüde iç kaynaklı bir yapı benimsediği görülmektedir. Buna karşın Marmara Üniversitesi'nde Doktora Düzeyinde Kendileşmiş ve Kısmi Kendileşmiş kategorilerindeki sayısal ağırlık, kurumun içten yetişen akademisyenlere yer verdiğini, ancak bu yapının daha esnek olduğunu göstermektedir. Hacettepe Üniversitesi ise daha dengeli bir dağılım sergilemekte neredeyse her kategoride akademisyenlerin bulunması, kurumun hem iç kaynaklı yetişmeyi hem de sınırlı düzeyde dış kaynaklı katılımı destekleyen bir model izlediğini göstermektedir.

Üç kurumun ortak noktası, Gümüş İpliğe Sahip Akademisyen ve Dış Kaynaklı Akademisyenler / Kendileşmemişler kategorilerinde sıfır temsildir. Bu durum, akademik hareketliliğin ve kurumsal geçişin sınırlı olduğunu, akademik kültürün büyük ölçüde kurum içi süreklilik ve yerleşiklik ekseninde inşa edildiğini göstermektedir.

Genel olarak akademik kadroların kendileşme verileri üzerinden bölümler karşılaştırıldığında; Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü en kapalı, Hacettepe Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü en dengeli, Marmara Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü ise yarı-açık bir akademik kendileşme profili sergilemektedir. Ek olarak, Marmara Üniversitesi İç Mimarlık Bölümü'nün toplam akademisyen sayısının diğer kurumlara kıyasla sayıca az oluşu, bu kurumda istihdam yapısının sınırlı kaldığını düşündürmektedir.

Bu bölümde akademik kendileşme ve iç mimarlık disiplini arasındaki ilişki üç kurumun akademik kadrolarının sayısal dağılımları üzerinden değerlendirilmiştir. Bu sayısal veriler akademisyenlerin eğitim ve kariyer geçmişleri bağlamında Horta ve Karadağ & Çiftçi'nin kendileşme sınıflandırmaları temel alınarak yorumlanmıştır (Horta, 2013; Karadağ ve Ciftci, 2022). Ancak bu nicel verilerin kendileşme düzeylerine göre değerlendirilmesi tek başına yeterli görülmemiştir. Sayısal veriler kurumsal yapılanma hakkında önemli ipuçları sunsa da araştırma kapsamında derinlemesine değerlendirilmeler yapılabilmesi için nitel verilere ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle araştırmada ilgili kurumlardaki kendileşmiş (core inbred) akademisyenlerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla kendileşme olgusunun çok boyutlu etkilerini açığa çıkarmak amaçlanmıştır. Bu sayede hem sayısal hem nitel veriler bir araya getirilerek iç mimarlık disiplinine özgü akademik yapılanma pratikleri kapsamlı bir çerçevede analiz edilecektir.

Yöntem

Yükseköğretim kurumlarında varlık gösteren iç mimarlık bölümlerinin akademik dinamiklerini derinlemesine anlamayı amaçlayan araştırmada, nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Nitel araştırmalar sosyal olguların doğal bağlamı içinde anlamlandırılmasını temel alır ve bu bağlamda yorumlayıcı paradigma çerçevesinde “her parça bütünü bilginisi taşır” (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 32). İç mimarlık disiplininin tarihsel gelişimi ve mevcut yapısı kurucu rol üstlenen yükseköğretim kurumları da bu çerçevede incelenmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda sunulan ve yorumlanan sayısal verilerin yanı sıra veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme soruları dört ana tema etrafında açık uçlu ve yönlendirici olmayacak şekilde yapılandırılmıştır. İç mimarlık eğitiminin Türkiye’de kurumsal düzeyde ilk kez verilmeye başlandığı yükseköğretim kurumları olmalarının ve köklü geçmişlerinin yanı sıra ilk sanatta yeterlik/doktora programlarının kurulduğu üniversiteler olmaları sebebiyle bu araştırma Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi iç mimarlık bölümlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu üniversitelerin hem disiplinler belleğin taşıyıcısı olmaları hem de kurumsal geleneklerini (kurum kültürlerini) sürdürmeleri çalışmanın veri seti açısından temsil gücü yüksek ve anlamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Katılımcı Profili

Çalışmanın veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu, çalışmanın temel amaç ve araştırma soruları doğrultusunda hazırlanmıştır. Sorular, görüşmecilerin kişisel deneyim ve yorumlarını ayrıntılı şekilde ifade edebilmelerine imkan tanımak amacıyla açık uçlu sorularla yapılandırılmıştır. Görüşme soruları araştırmanın odaklandığı kavramlara yönelik bütüncül bir bakış geliştirmeye olanak sağlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda görüşme soruları ve temaları aşağıdaki gibidir:

- Görüşmecinin eğitim ve görev geçmişi (lisans eğitimi, akademik deneyimler, kariyer yolculuğu): Bu temada görüşmecilerin lisans eğitimlerine, meslekî yönelimlerine ve akademik kariyer süreçlerine odaklanılmıştır. “Lisans eğitiminizi ne zaman tamamladınız?”, “Akademisyen olmadan önce/ sonra başka kurumlarda deneyiminiz oldu mu?” gibi sorular yöneltilmiştir. Akademik kimliğin şekillenmesinde etkili olan bireysel geçmişin ortaya çıkması amaçlanmıştır.

•İç Mimarlık / İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı hakkında (eğitiminin tarihsel gelişimi ve güncel durumu, kurum kültürü): Görüşmecilerin disipline ve çalıştıkları kuruma dair değerlendirmelerini içeren bu tema, “İç mimarlık disiplininin geçmişi ve geleceği hakkında görüşleriniz nelerdir?”, “Çalıştığınız kurumun sizce Türkiye için anlamı nedir?” gibi sorularla şekillendirilmiştir. Bu tema kurum kültürü, kurumsal aidiyet, pedagojik dönüşüm ve disiplinin durumu üzerine veri üretmeyi hedeflemiştir.

•“Academic inbreeding” (akademik kendileşme) olgusuna ilişkin algılar (kavrama dair bilgi, avantaj ve dezavantajlar, kurumsal örnekler): Bu temada öncelikle görüşmecilerin kavrama aşına olup olmadıkları sorulmuştur. “Kendileşmenin avantajları ve dezavantajları nelerdir?”, “Kurumunuzda akademik kendileşme yapıldığını düşünüyor musunuz?” gibi sorularla kavrama ilişkin algıları sorgulanmıştır. Bu tema kurumsal süreklilik ve akademik yapılanma ilişkisini anlamayı amaçlamaktadır.

•Genel değerlendirmeler ve ek görüşler: Bu temada ise görüşmecilerin diğer temalar dışında aktarmak istedikleri görüş ve deneyimlerin de çalışmaya dahil edilmesi hedeflenmiştir.

Bu tematik yapı görüşmelerden elde edilen nitel verilerin sistematik bir şekilde analiz edilmesini sağlarken araştırmanın güvenilirliğini ve analitik derinliğini arttırmıştır. Görüşme sorularından verilen örnekler verilerin hangi bağlamsal koşullarda üretildiğini ortaya koyarak araştırmaya yönetsel açıklık kazandırmıştır.

Görüşmecilerin seçiminde nitel araştırma geleneğinin “zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak veren” amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 118). Amaçlı örnekleminin temel amacı, araştırma sorularına en anlamlı ve bağlamsal yanıtları verebilecek katılımcıların seçilmesidir. Bu doğrultuda çalışmanın odağında yer alan kurum kültürü, kurumsal süreklilik ve aidiyet gibi kavramları derinlemesine değerlendirebilecek, ilgili bağlamı yakından tanıyan akademisyenlerin görüşleri araştırmanın geçerliliği açısından kritik önem taşımaktadır. Bu amaç doğrultusunda görüşmecilerin seçimi, akademik kendileşme kriterlerini bütünüyle karşılayan (lisans ve lisansüstü eğitimi aynı kurumda tamamlamış ve akademik kariyerini aynı kurumda sürdüren, kendileşmiş birer akademisyenle sınırlı tutulmuştur. Görüşmecilerin uzun yıllara dayanan eğitim ve mesleki deneyimleriyle kurumsal belleğe olan yakınlıkları, araştırma verilerinin derinliği ve güvenilirliği açısından belirleyici olmuştur. Görüşmecilerin demografik bilgileri kimliklerini açığa çıkarabilecek ipuçları sunduğu için etik gerekçelerle bu bilgilere çalışmada yer verilmemiştir.

Verilerin Analizi ve Kodlama Süreci

Araştırmada elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Betimsel analiz, araştırmacının önceden belirlenen temalar doğrultusunda verileri sistematik bir biçimde düzenlemesini ve bu temalar altında katılımcı ifadelerinin anlamlı bir bütünlük içerisinde sunmasını sağlayan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Görüşmeler sırasında ses kaydı alınmış, ardından kelimesi kelimesine transkript edilmiştir. Görüşmeciler anonimleştirilerek G1, G2 ve G3 şeklinde adlandırılmıştır. Verilerin analizi araştırma soruları doğrultusunda belirlenen temalara göre ilerlemiştir. Bu süreçte araştırma öncesinde tanımlanan üst temalar ve veri odaklı ortaya çıkan alt temalar ve kodlar dikkate alınmıştır.

Kodlama süreci dört temel aşamada yürütülmüştür:

1. Görüşme kayıtlarının yazılı metinlere dönüştürülmesi (transkripsiyon): Ses kayıtları eksiksiz biçimde yazıya dökülmüş ve her görüşme için ayrı bir belge olarak hazırlanmıştır.

2. Açık kodlama yapılması, anlam birimlerinin belirlenmesi: Her bir görüşmede anlamlı ifadeler ve tekrar eden yapılar belirlenerek görüşmeci ifadeleri açık kodlara dönüştürülmüştür.

3. Belirlenen kodların tematik kümeler altında gruplandırılması: Elde edilen açık kodlar benzerliklerine göre yazarlar tarafından önceden belirlenen üst ve alt temaları altında toplanmıştır.

4. Görüşmecilerin ifadelerinden doğrudan alıntılarla desteklenen bulguların sunulması: Tematik analiz sonuçları görüşmeci ifadelerinden yapılan doğrudan alıntılar ile desteklenmiş ve bulgula bölümünde sunulmuştur.

Temalar; katılımcıların kurumsal deneyimleri, iç mimarlık eğitimi hakkındaki görüşleri ve akademik yapılanma içindeki konumları çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu yöntem sayesinde, iç mimarlık disiplininin Türkiye'deki tarihsel ve kurumsal gelişimine ilişkin çok boyutlu bir değerlendirme yapılabilmektedir.

Sınırlılıklar ve Etik İlkeler

Bu araştırmanın bulguları, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen sınırlı sayıda görüşmecinin görüşlerine dayanmaktadır ve bu nedenle genellenebilirlik noktasında sınırlıdır. Nitel araştırmaların karakteristiğinde amaç popülasyona dair nicel temsiliyet sağlamak değil, belirli bir bağlamda derinlemesine anlayış geliştirmektir. Bu nedenle araştırmada yer alan görüşmeciler iç mimarlık disiplininde akademik kendileşme ve kurum kültürü gibi soyut ve bağlama özgü değerlendirilmesi gereken kavramları yorumlayabilecek bilgi birikimine sahip olmaları gözetilerek seçilmiştir. Ancak görüşmecilerin bulundukları kurumlardaki tüm akademik kadroyu temsil ettikleri anlamına gelmemektedir. Elde edilen veriler belirli bir zaman dilimi ve bağlam içinde bu örneklem grubunun deneyim ve bakış açılarını yansıtmaktadır. Veri analiz sürecinde kodlama ve tema oluşturma süreci araştırmacı yorumlarını içermektedir. Dolayısıyla nitel araştırmaların yorumlayıcı doğası gereği aynı veri seti farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde analiz edilebilir.

Araştırma kapsamında 25 Mart 2025 tarihinde Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu'na başvurulmuş ve E-66777842-300-00004151006 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Görüşmeler öncesinde katılımcılara çalışmanın amacı hakkında ayrıntılı bilgi verilmiş, gönüllülük esasına dayalı olarak açık rızaları alınmıştır. Katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuştur. Görüşmeler katılımcıların tercihleri doğrultusunda yüz yüze ya da çevrim içi ortamda gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin süresi 20-30dk arasında değişmiştir. Tüm görüşmeler ses kaydı ile belgelenmiş, kayıtlar yazıya dökülmüş ve veri analizine hazır hale getirilmiştir. Veriler yalnızca akademik amaçla kullanılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Kodlama sürecinde birinci araştırmacı transkripsiyonu yaptıktan sonra ikinci araştırmacıyla birlikte görüşmelerden elde edilen veriler araştırma çerçevesinde belirlenen dört ana tema altında sunulmaktadır. Her tema için tekrarlayan kodlar doğrultusunda alt temalar oluşturulmuş ve betimsel içerik analizine dayalı yorumlar yapılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3.
Tema - Alt Tema - Kod Tablosu (Yazarlar tarafından oluşturulmuştur)

Tema	Alt Tema	Kodlar
Eğitim ve Görev Geçmişi	Eğitim Kökeni	Akademik Aile Geleneği Çocukluk ve Aile Etkisi Yönlendirme
	Eğitime Yönelim ve Bakış Açısı	Çok Disiplinli Yetenek Tasarıma Yatkınlık Farkındalığı
	Mesleki Yol	Erken Profesyonelleşme Akademik Yola Yönelim
İç Mimarlık / İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Hakkında	Disiplinin Kökeni ve Değişimi	Disiplinler arası Bilgi Gereksinimi Usta - Çırak İlişkisi
	Eğitim Sisteminin Güncel Durumu	Stüdyo Kültürü ve Akademik Gelenek Müfredatın Evrimi Öğrenci Sayısındaki Artış ve Bireysel Gelişim Takibinde Zorluk
	Kurumun Türkiye için Anlamı	Köklülük, Gelenek ve Bellek Kurucu Olma Sorumluluğu
Akademik Kendileşme	Kavramın Bilinirliği	Kavramsal Farkındalık
	Avantajlar	Kurumsal Belleğin Sürdürülmesi Kişisel Katkılar
	Dezavantajlar	Akademik Gelişimde Sınırlılık Kapalı Sistem Eleştirisi Kişisel Yıpranma
	Kurumsal Uygulama	Tek Tip Akademik Geçmiş Dengeli Akademik Yapı
Genel Yorumlama ve Ek Görüşler	Aidiyet ve Sorumluluk	Kurumsal Belleği Sürdürme Sorumluluğu Gelenek ve Yeninin Dengelenmesi

Eğitim ve görev geçmişi temasında görüşmecilerin eğitim kökeni, eğitime yönelişleri ve bakış açılarına baktığımızda kişisel geçmişlerinin yanı sıra aile etkisi ve sanatsal yatkınlık belirleyici faktörler arasındadır. Bourdieu'nün habitus kuramı bağlamında değerlendirildiğinde, katılımcıların iç mimarlık disiplinine yönelimleri, erken yaşta içselleştirdikleri kültürel kodlar ve yönlendirmeler aracılığıyla şekillenmiştir. G1 köklü bir akademik aile geleneğini "...ailem...130 yıldır Güzel Sanatlar Akademisi mezunudur... anneannem ilk üç kadın mimardan biridir... dedem mimardır..." ifadesiyle vurgularken, G2 "... çocukluktan başlayan bir şey tabii. Çocukluktaki ilgi alanları, oyunlarla... aileden de etkilendiğim şeyler oldu... babam... makine mühendisiydi... tesisat projelerinde küçük klozetler, lavabolar görmek falan ilgimi çekiyordu... bir de abim mimarlık okuyordu... etkilenmişim. İç mimarlığa yönelme sebebim de...küçük ölçekte hissettiğim sıcaklıktı..." çocukluk ilgilerini ve ailesinin etkisini, G3 ise "...aklımda iç mimarlık yoktu aslında. Mimarlık ve mühendislik bölümleri vardı. O zamanlarda onlar daha rağbet gören bölümlerdi... iki aşamalı üniversite sınavı vardı o zaman ÖSS, ÖYS diye, ilk aşamadan geçtim ikincisinde tercihlerim biraz yüksek kaldı yerleşemedim...mimarlık istediğimi duyan bir aile dostumuzdan aslında iç mimarlık bölümü de var bir deneyebilirsin istersen gibi bir tavsiye aldım... yetenek sınavıyla ilgili şöyle benim aileden biraz zaten yatkınlığım var genetik olarak çocukluğumdan beri de resim geçmişim de var... kendimi deneyeyim dedim... kazandım yetenek sınavıyla..." diyerek yönlendirmenin etkisini vurgulamıştır. Eğitim deneyimlerinde ve mesleki yollarında farklılaşan bağlamlarda çok disiplinli yeteneği ve bireyselleşme ön plana çıkmaktadır. G1, henüz öğrenci iken profesyonel hayata atılırken, G2 kısa süreli sektör deneyimi sonrasında, G3 ise doğrudan lisans sonrası akademiye geçiş yaptığını ve başka bir deneyimi olmadığını dile getirmiştir.

İç Mimarlık / İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı temasında

disiplinin kökeni ve değişimi üzerine vurgularda usta-çırak ilişkisi ön plana çıkmaktadır. Görüşmecilerin anlatılarında iç mimarlık disiplininin tarihsel gelişimiyle birlikte şekillenen kurum kültürü, özellikle eğitim süreçlerinde gözlemlenen pedagojik alışkanlıklar ve mesleki aktarımlar üzerinden okunabilmektedir. Disiplinin geleneksel stüdyo temelli yapısı, sadece bir öğretim modeli değil, aynı zamanda kurumsal aidiyetin ve kolektif deneyimin aktarıldığı bir alan olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda usta-çırak ilişkisi, görüşmeciler tarafından mesleki formasyonun en önemli taşıyıcılarından biri olarak değerlendirilmiştir.

Görüşmeciler, geçmişten bugüne uzanan dönüşüm sürecini pedagojik süreklilik açısından farklı biçimlerde ele almıştır. Görüşmeciler stüdyo kültürünün ve kolektif belleğin eğitimin bir parçası olduğunu belirtmiştir. Eğitim sistemindeki değişim ve güncel durum görüşmeciler tarafından farklı boyutlarıyla ele alınmıştır. G1 geçmişe özlemine "...eskiden çok daha iyiydi bazı şeyler..." diyerek dile getirirken, G2 "...sanat tarihi, mitoloji, kültür tarihi... şimdi bunlar hiç yok" diyerek müfredatta yapılan değişiklikleri ve zamanla kaybolan dersleri vurgulamıştır. G3 güncel durumu "...öğrenci sayısının fazlalığı... gözlemleyemiyoruz..." ifadesiyle nicelik artışı karşısında takibin ve pedagojik niteliğin olumsuz etkilendiğine dikkat çekmiştir.

Akademik Kendileşme temasında görüşmeciler kavramı daha önce duymuş olmalarına rağmen bu araştırmayla birlikte kavramı derinlemesine düşündüklerini belirtmişlerdir. Kavramın kurumsal bağlamdaki karşılıkları üzerine yapılan değerlendirmelerde avantajlar ve dezavantajlar, kurumsal aidiyet, mesleki gelişim ve pedagojik süreklilik perspektiflerinden ele alınmıştır. Bu çerçevede akademik kendileşme, yalnızca bir istihdam politikası değil; aynı zamanda kurum kültürünün aktarımını sağlayan ve habitusun yeniden üretimine aracılık eden bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır.

Kavramın avantajları G2 “...insanlara iş düşüyor gibi geliyor... bu anlamda kurumun bana ihtiyacı var gibi...” kurum içinden yetişmiş akademisyenler aracılığıyla kurum kültürünün korunması ve kurumsal belleğin sürdürülmesi ve G3 “sanat ve zanaat alanlarında artıları olduğunu düşünüyorum... usta-çırak ilişkisinin kattığı değerler var...” diyerek pedagojik aktarımda bireylerin katkılarının önemi etrafında yoğunlaşmıştır.

Dezavantajları ise akademik gelişimde sınırlılığın yanı sıra kapalı sistem eleştirisi ve kişisel yıpranmaya işaret etmektedir. G1 “...devamlı çıktığın merdiveni yukarı çeken tipler vardır... çok yanlış” derken, G2 “... hoca olmama rağmen hep bir öğrenciyim ve bu pek de değişmeyecek gibi uzun yıllar... bazen bu insanı yıpratıyor...” ve G3 “...akademik olarak öğretim üyelerinin gelişmesi açısından... durdurucu olabiliyor...” diyerek dezavantajların bireyler üzerindeki etkilerine dikkat çekmişlerdir. Deneyimlerin sınırlandırılmasına tehlike gözüyle bakılmış, akademik gelişimin durağanlaşabileceği riski ve diğer disiplinlerden kopukluk yaşanabileceği işaret edilmiştir.

Kurumlardaki akademik kendileşmenin uygulanma biçimleri görüşmeciler tarafından farklı örneklerle değerlendirilmiştir. G1, kurum dışından gelen akademisyenlerin kurumun pedagojik kültürüne uyum sağlayamadığını “...dışarıdan beslenildiği zaman şey var, özellikle kendi kural kaide demeyeyim de özü olan kurumlar... dışarıdan bir tane adam geliyor, bilmem ne bilmem ne üniversitesi... bizim öğretilerimizi bilmiyor, bizim sistemimizi bilmiyor, bizim şeklimizi, şemalimizi bilmiyor. O zaman ne oluyor? PDF hocası... Bence o zaman hiç hocaya gerek yok...” biçiminde ifade etmiştir. G2 “...master, doktora öğrencilerinde bile... kendi öğrencisini kayırma gibi bir yafta var...” diyerek kurum dışından gelen eleştirileri işaret etmiştir. G3 “...eskisi kadar yüzde yüz değil... belki yüzde yirmi beş, yüzde otuz” şeklinde yüzde oranıyla kurumunu değerlendirmiş, azalmaya dikkat çekmiştir. Akademisyenlerin farklı kurumlardan olmaları, durumu farklı bakış açılarıyla değerlendirmelerini olağan kılmaktadır.

Genel yorumlamalarda ise güçlü bir aidiyet ve sorumluluk alt teması ortaya çıkmıştır. Kurumsal belleğin sürdürülme sorumluluğunu üstlenen görüşmeciler aynı zamanda gelenekle yeniye dengeleyebilmenin kaygısını yaşamaktadırlar. G1’in “...millet hiç ölmeyecekmiş gibi bilgi saklar... bu korkunç... ayıp ve saçma...” ifadesi kurum kültürünün ve belleğin yalnızca anların aktarımıyla değil, bilginin de paylaşımıyla sürdürülebileceğine dair eleştirel bir farkındalığı yansıtmaktadır. G2 ise “...hoca gidecek... o dersin geleneğini ve yöntemini sürdürmek, ekolünü korumak zorundayım gibi geliyor” diyerek üzerinde hissettiği sorumluluğu ve pedagojik sürekliliğin bir görev olarak içselleştirildiğini dile getirmiştir. G3 “...başka kurumlardan çok iyi arkadaşlarımız bize katılmaya başladı... academic inbreeding’i biraz kırmaya başladık... bunun da çok artılarını görüyorum. Çünkü onların farklı felsefelerini, farklı düşünce tarzlarını gözlemlemeye başlıyorum... önceki usta çırak ilişkisinden belli bir tarza yönelme, bir alışkanlığa yönelme, aktarmaya devam ediyorum. Ama onların alabildiği derecede, istediği derecede. O geleneği sürdürmeye çalışıyorum...” yenileri kabul etmesine rağmen kurum kültürünü koruma, belleği aktarma ve geleneği sürdürme çabasını ifade etmiştir. Kendileşmiş akademisyenler bir bakıma zamanla değişen / dönüşen kurumsal belleğin tanıkları olmalarının yanı sıra onun koruyucuları da olmuşlardır. Bu bağlamda kurum kültürü yalnızca geçmişe dönük bir miras değildir, güncel akademik pratiklerde yeniden kurulan dinamik bir yapıyı da temsil etmektedir.

Kendileşmiş akademisyenlerle yapılan görüşmeler aracılığıyla yürütülen bu araştırmada elde edilen bulgular kendileşmenin yalnızca bireylerin kariyer yolculuklarıyla sınırlı olmadığını,

kurum kültürünün ve kurumsal belleğin yükseköğretim kurumlarında nasıl yeniden üretildiğini ve sürdürüldüğünü gösteren önemli bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır.

Görüşmecilerin eğitim ve kariyer yolculuklarında aile geleneklerinin yanı sıra bireysel ilgi ve yeteneklerinin rolü olduğu görülmüştür. İç mimarlık gibi sanat ve tasarım temelli disiplinlerde bireysel yönelimin belirleyici bir unsur olduğu bilinmektedir (Cross, 2006).

Sektörel deneyimleri staj uygulamalarıyla sınırlı kalan ve doğrudan akademiye geçiş yapan akademisyenlerin teori ile pratik arasında nasıl bir ilişki kurdukları ise Schön’ün “reflective practitioner” kavramı bağlamında yeniden değerlendirilebilir (Schön, 2017). Bu yaklaşım akademisyen kimliğinin salt bilgi aktarıcılığına indirgenemeyeceğini göstermektedir.

Görüşmelerde aktarılan deneyimler, mesleki kimliğin kültürel ve sosyal olarak da inşa edildiğine işaret etmektedir. Disiplinin tarihi kökleri ve şimdiki yapısı arasında görüşmecilerin kurduğu bağda kurumların kültürünün ve pedagojik geleneklerinin etkisi görülmektedir. Vurgulanan usta çırak ilişkisi eğitimin yöntemlerinin yalnızca teknik olarak değil kültürel olarak da aktarıldığını ön plana çıkarmıştır. Bu ilişki kurum kültürünün ve belleğin sürekliliğini sağlamaktadır.

Görüşmecilerin tamamı, görev yaptıkları kurumun “kurucu” rolüne vurgu yaparken, bu rolün beraberinde getirdiği sorumluluğun da farkındadır. Kurumlarının tarihsel konumunu yalnızca bir statü olarak değil, pedagojik bir sorumluluk olarak da görmektedirler. Meslek pratiğiyle kurumsal habitusun nasıl iç içe geçtiği, yani akademik kimliğin inşa sürecinde kurum kültürünün belirleyici rolü, Göktürk ve Kandemir’in (2019) çalışmasında da vurgulanmaktadır. Bu bağlamda akademik kendileşme kavramsal olarak, kurumsal habitusu yeniden üreten bir mekanizma olduğu kadar, bu habitusu sınırlayan bir unsur olarak da değerlendirilmektedir. Görüşmelerde, özveri ve sorumluluk duygusuyla gelişen güçlü kurumsal aidiyetin, uzun vadede tükenmişlik riskini artırabileceği yönünde ifadeler dikkat çekmiştir.

Görüşmeci anlatıları, akademik kendileşmenin eleştirilen bir kadro politikası olarak değil, kimi bağlamlarda kurum kültürünün ve belleğinin yanı sıra kurumsal aidiyetin de taşıyıcısı olarak işlev görebildiğini ortaya koymaktadır. G1, kurumların kimlik ve anlatı üzerinden varlıklarını sürdürebildiğini belirterek, “Kurumlar belli bir şekilde kimlikleriyle var olurlar. Kimliksizleştirildikleri zaman kurumlar kendi özelliklerini ve anlatılarını kaybederler. Belki de biz bu şeylerin son nefesleriyiz” şeklindeki ifadesiyle, kurum kültürünün devamlılığında yerel akademik kadroların rolüne vurgu yapmaktadır. Benzer biçimde, G2 “Bu kurumu tanıyarak yetiştik... sınırlarını biliyorsun” diyerek, kuruma özgü yazılı olmayan değerlerin ve pedagojik alışkanlıkların kendisine aktarımını vurgulamış; aynı yapının yeni nesil öğrencilerle kurduğu ilişkide de sürdürüldüğünü belirtmiştir. G3 ise Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu kökenli eğitim anlayışının bugüne taşınmasında usta-çırak ilişkisi temelli akademik kendileşme biçiminin belirleyici olduğunu ifade etmiştir: “Hocalar... kendi yetiştirmek istedikleri genç öğrenciyi araştırma görevlisi olarak alıp aynı derslerden devam ettirip eğitimi ona aktarıp daha sonra onun da aynı şekilde devam ettirmesini bekliyorlardı.” G3, bu yapının zamanla kırıldığını belirtse de, “o gelenekten gelen bir yönlendirme hala içimde var” diyerek kurumsal kodların bireysel pratiklerde sürdürüldüğünü göstermektedir. Üç görüşmecinin anlatısı da göstermektedir ki, iç mimarlık gibi uygulamalı ve yoruma dayalı disiplinlerde akademik kadronun kurum içinden yetişmesi, sadece bir istihdam meselesi değil, aynı zamanda yazılı olmayan

değerlerin, kurum kültürünün ve belleğinin aktarımı açısından önemli bir süreklilik aracı olarak değerlendirilmektedir.

Akademik kendileşme olgusunun yalnız bir sorun alanı olarak görülmemesi gerektiği bağlamsal ve disiplinlere has yönleriyle ele alınması gerektiği bu araştırmanın çıktılarından biridir. Eğitim alınan kurumda sürdürülen mesleki pratik kurum kültürünün dolayısıyla belleğinin yaratımına katkı sağlamıştır. Literatürde az da olsa bu olumlu yönü vurgulayan çalışmalar vardır (Horta vd., 2010).

Görüşmecilerin anlatıları karşılaştırmalı olarak ele alındığında, iç mimarlık eğitiminin kurumsal yapıları arasında hem ortak temalar hem de kuruma özgü farklılıklar dikkat çekmektedir. Ortak noktalardan biri, tüm görüşmecilerin kurumlarının kurucu rolüne atfettikleri önem ve bu rolün yarattığı kurumsal aidiyet hissidir. Her üç kurumda da kurum kültürü, usta-çırak ilişkilerine dayalı pedagojik gelenekler, yazılı olmayan normlar ve sözlü aktarımlar yoluyla inşa edilmekte ve kurum içinden yetişmiş akademisyenlerin kadrolara dahil edilmesiyle, yani akademik kendileşme pratiğiyle desteklenmektedir. Bu durum, yalnızca bir kadro politikası değil, aynı zamanda kurumsal aidiyetin ve belleğin yeniden üretildiği bir mekanizma olarak işlemektedir. Ancak kurumsal süreklilik stratejileri arasında farklılaşmalar mevcuttur. Örneğin G1'in temsil ettiği kurumda köklü aile gelenekleri ve tarihsel hafızanın baskın bir unsur olduğu görülürken, G3'ün kurumunda zamanla bu yapıların dönüşüme uğradığı ve yeni akademisyenlerin katılımıyla daha esnek bir yapılanmaya gidildiği ifade edilmektedir. G2'nin anlatısında ise kurumsal aidiyetin bireysel sorumlulukla pekiştiği, ancak pedagojik geleneklerin sürdürülebilmesi için sistematik bir aktarım yapısının zayıfladığı anlaşılmaktadır. Ayrıca öğrenci sayısı, müfredatın yapısı ve akademik gözlem süreçleri gibi faktörlerdeki farklılıklar, kurumlar arası pedagojik pratiklerin çeşitliliğini ortaya koymaktadır. Tüm bu veriler, iç mimarlık disiplininde kurum kültürünün akademik ilişkiler, pedagojik gelenekler, yazılı olmayan normlar ve kuşaktan kuşağa aktarılan eğitim pratikleri gibi ilişkisellik üzerinden inşa edilen dinamik bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın kuramsal çerçevesinde yer verilen kurum kültürü, kurumsal aidiyet ve kurumsal süreklilik gibi kavramlar, yalnızca örgütsel yapıların incelenmesine değil, aynı zamanda kurum içi etkileşim biçimlerinin ve belleğin aktarım süreçlerinin anlaşılmasına da olanak tanımaktadır. Kurum içinden yetişen akademisyenler aracılığıyla sürdürülen aktarım, özellikle sanat ve tasarım gibi uygulama temelli disiplinlerde, kurum kültürünün inşasını ve devamlılığını sağlamaktadır. Kurumsal süreklilik bu yönüyle yalnızca bir kadro politikası değil, aynı zamanda kültürel aktarım biçimi ve kurumsal belleğin taşıyıcısı olarak da değerlendirilebilir. Bu çalışmada ele alınan akademik kendileşme kavramı da bu çerçevede, kurum kültürünün sürekliliğini sağlayan başlıca araçlardan biri olarak ortaya çıkmakta ve tek boyutlu eleştirilerin ötesinde iç mimarlık bağlamında yeniden anlam kazanmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bugün, Türkiye’de çok sayıda devlet ve vakıf üniversitesinde İç Mimarlık ve İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümleri faaliyet göstermektedir. Bu bölümler arasındaki eğitim anlayışlarındaki farklılıklar, ders içerikleri ve uygulama yöntemleri, disiplinin gelecekteki yönelimleri açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarında iç mimarlık eğitiminin gelişimini etkileyen ve bu disipline yön veren öncü üniversiteler olarak Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi’nin tarihsel süreçte nasıl rol oynadığı önemlidir.

Araştırma kapsamında akademik kendileşme ve iç mimarlık disiplini arasındaki ilişki üç kurum özelinde ayrı ayrı ve karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Kurumların akademik kadro yapılanmaları, kurumsal habitus, kurum kültürü, kurumsal süreklilik ve aidiyet bağlamlarında değerlendirilmiştir. Kurumlarda görev yapan akademisyenler kendileşme düzeylerine göre sayısal olarak analiz edilmiştir. Bu sayısal analiz kurum içi yapılanmalar ve akademik kadro dağılımlarının akademik kendileşme bağlamında karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesine zemin hazırlamıştır. Elde edilen veriler nicelik bilgisinin ötesinde veri sağlamakta, iç mimarlık disiplininde kurucu rol üstlenen kurumlardaki akademik kadro yapılanmasının ne ölçüde kendi mezunlarına dayandığını hangi kategorilerde yoğunlaştığını ve kurumsal bağlılık pratiklerinin ne düzeyde içselleştirildiğini gözler önüne sermektedir. Bu bulgular “Akademik kendileşme olgusu iç mimarlık disiplininde ne tür etkiler yaratmaktadır?” sorusunun yanıtına katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda bu dağılımlar akademik kendileşmenin disiplin içi pedagojik aktarım, kurumsal süreklilik, araştırma çeşitliliği ve yenilik kapasitesi bağlamında gelecek çalışmalar açısından önemli bir analitik araç olarak kullanılabilir (Şekil 4-6).

Araştırma disiplinin taşıyıcı aktörleri olan akademisyenlerin deneyimleri üzerinden bölümlerin kadro yapılanmalarını ve kurum kültürlerini anlamaya çalışmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilen bulgular, disiplinin çok yönlü yapısını ortaya koyarken iç mimarlık eğitiminin salt bir teknik bilgi aktarımı olmadığını, akademisyenlerin aynı zamanda kurum kültürünün taşıyıcısı olduğunu açığa çıkarmıştır. Kurumlar ise eğitim veren yapıların ötesinde kültür, aidiyet ve mesleki değerler üreten kolektif yapılar olarak öne çıkmaktadır. “Kurucu üniversitelerdeki iç mimarlık bölümleri arasında ne tür yapısal ve kurumsal farklılıklar bulunmaktadır?” sorusu da yine görüşmelerden elde edilen verilerin analizleriyle yanıtlanmaya çalışılmıştır. Kurumsal çeşitlilik ve akademik gelişim bağlamında bazı sınırlılıklar getirirse de akademik kendileşme olgusu disiplin özelinde kurum kültürünün sürekliliği ve kurumsal belleğin sürdürülmesi gibi çeşitli avantajlara sahiptir.

Bu araştırma doğrultusunda politika yapıcılara, akademik yöneticilere ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunulabilir:

- Akademik hareketlilik desteklenmeli, bu yönde politikalar geliştirilmelidir. İç mimarlık gibi usta-çırak geleneğine sahip sanat ve tasarım eksenli disiplinlerde kurum kültürünün korunması kadar dış kaynaklarla zenginleştirilmesi de önem arz etmektedir. Kısa süreli bile olsa akademisyenler için kurumlar arası yatay/dikey hareketlilik yurt içi veya yurt dışı gereklidir. Kurumlar arası geçiş kolaylaştıracak mekanizmalar güçlendirilmelidir. Akademik kadroların çeşitli kaynaklardan beslenmesi eğitimin kalitesini artırırken disiplinin uluslararası rekabet gücünü yükseltecektir.

- Akademik kendileşme kavramı disiplinler arası farklılıklar gözetilerek ele alınmalıdır. Bu olgu tüm yükseköğretim kurumlarına ve akademisyenlere mal edilmeden önce disiplinlere özgü bağlam değerlendirilmelidir. Genel yargılar pozitif bilimler ve tasarım odaklı disiplinlerde aynı etkiyi göstermemektedir. Her disiplinin epistemolojik yapısı, pedagojik modeli ve kurumsal ihtiyaçları farklı olduğundan kendileşmenin etkileri de farklılaşmaktadır. Bu nedenle bağlamsal analizlerin yapılması önemlidir.

- İç mimarlık disiplininin varlık gösterdiği yükseköğretim kurumlarına yönelik daha fazla nitel araştırma yapılmalıdır. Aktarılan tarihsel süreç, iç mimarlık disiplininin akademik özerklik kazanması ve yükseköğretim sistemine yapısal olarak entegre

olması açısından kritik bir dönüm noktasıdır. Kurumsal yapıların oluşumu, eğitim programlarının çeşitlenmesi ile farklı üniversitelerde ayrı müfredatlar ve akademik kadroların belirlenmesi, bu okullarla şekillenmiş ve sonrasında kurulacak bölümlere rehberlik etmiştir. Yapılanma süreci, sadece eğitimsel değil, aynı zamanda kurum kültürü ve akademik alışkanlıklar üzerinden biçimlenmiştir. Bu nedenle süreçlerin tamamına olmasa da kurumlarda yaşanan dönüşümlere tanıklık etmeye devam eden akademisyenlerin görüşleri ve deneyimleri akademik süreç açısından kıymetli olmuştur. Disiplinin bu çeşitliliği, bir yandan zenginlik sağlarken diğer yandan da bellek eksikliği gündeme getirmiştir. Bölümlerin kuruluş hikayeleri ve kurucu figürlerinin rollerinin yanı sıra kurumsal belleğin sürdürülmesine aracılık eden kuşakların deneyimlerinin sistematik olarak belgelenmesi kurumsal belleğin sürekliliğini sağlayacaktır. Bu noktada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan “sözlü tarih” yöntemiyle yapılacak çalışmalar akademisyenlerin bilgi ve deneyim birikimini gelecek kuşaklara aktarmada arşiv niteliğinde önemli bir kaynak görevi görebilir.

Etik Kurul Onay Belgesi: Bu çalışma için 25 Mart 2025 tarihinde Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu’nun E-66777842-300-00004151006 sayılı onayı alınmıştır.

Katılımcı Onamı: Bu çalışmaya katılan tüm katılımcılar çalışmaya gönüllü olarak katılmış ve yazılı onamları alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir - Ö.B., B.S.O.; Tasarım - Ö.B.; Denetleme - B.S.O.; Kaynaklar - Ö.B.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi- Ö.B.; Analiz ve/veya Yorum- Ö.B., B.S.O.; Literatür Taraması- Ö.B.; Yazıyı Yazan- Ö.B.; Eleştirel İnceleme- B.S.O.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Sorumlu yazar TÜBİTAK Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) 2211A-Yurt İçi Genel Doktora Burs Programı kapsamında desteklenmektedir.

Ethics Committee Approval Certificate: For this study, approval numbered E-66777842-300-00004151006 was received from Hacettepe University Social and Human Sciences Research Ethics Board on March 25, 2025.

Informed Consent: Written informed consent was obtained from all participants who participated in this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept - Ö.B., B.S.O.; Design- Ö.B.; Supervision- B.S.O.; Resources- Ö.B.; Data Collection and/or Processing- Ö.B.; Analysis and/or Interpretation- Ö.B., B.S.O.; Literature Search- Ö.B.; Writing Manuscript- Ö.B.; Critical Review- B.S.O.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The corresponding author is supported by the TÜBİTAK Science Fellowships and Grant Program Directorate (BİDEB) within the scope of 2211A - National PhD Scholarship Program.

Kaynaklar

- Aktan, C. C. (2023). Akademik Klan Kültürü, Akademik Kast Sistemi ve Akademik Akrabalık Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Akademik İmmobilite ve Akademik Atalet: Eleştiri ve Akademik Hareketlilik Önerisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 49-64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/78797/1310390> (Erişim tarihi: 02.04.2025)
- Aydınoğlu, E. (2018). *Türkiye’deki Üniversitelerde 1989-2017 Yıllarında İç*

Mimarlık ve Çevre Tasarımı Alanında Yapılan Tez Çalışmalarının Konu ve İçerik Açısından İncelenmesi (Tez No: 519672). [Yüksek Lisans Tezi, T.C. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Tez Merkezi.

- Aytıs, S. (2022). Tezyinî Sanatlar’dan İç Mimarlık Bölümü’ne. *Tasarım+Kuram*, 18(36), 1-17. <https://doi.org/10.14744/tasarimkuram.2022.64497>
- Balyer, A., & Bakay, M. E. (2022). Academic Inbreeding: A Risk or Benefit for Universities? *Journal of Education and Learning*, 11(1), 147. <https://doi.org/10.5539/jel.v11n1p147>
- Balyer, A., & Ömür, Y. E. (2018). Üniversitelerdeki İçten Beslenmenin Akademik Özgürlük Bağlamında Çözümlemesi. *International Journal of Social Science Research*, 7(2), 307-325. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijssresearch/issue/41761/455290#article_cite (Erişim tarihi: 04.04.2025)
- Başak, R. (2013). An Ethical Issue - Academic Incest: Maintaining Status Quo in Higher Education. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 2(4), 28-32. <https://www.researchgate.net/publication/323990738> (Erişim tarihi: 02.04.2025)
- Başak, R. (2017). Türk Üniversitelerinde Statükonun Devamını Sağlayan Bir Yöntem: Akademik İç Besleme. *Journal of Current Researches on Social Sciences (JoCreSS)*, 7(4), 337-348. <https://doi.org/10.26579/jocress-7.4.24>
- Başar, E. (1997). Türk Yükseköğretim Sisteminin Dünyü, Bugünü, Yarını. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 10(1), 17-51. https://dergipark.org.tr/tr/pub/omuefd/issue/20258/215205#article_cite (Erişim tarihi: 04.04.2025)
- Conrad, C. F., & Wyer, J. C. (1982). Incest in Academe: The Case for Selective Inbreeding. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 14(8), 45-48. <https://doi.org/10.1080/00091383.1982.9939784>
- Cross, N. (2006). *Designerly ways of knowing*. Springer.
- Demirkasimoğlu, N., & Büyükgöze, H. (2022). Academic inbreeding as a hiring policy: Capturing the voices of academics from Turkey. *KEDI Journal of Educational Policy*, 19(2), 27-53. <https://doi.org/10.22804/KJEP.2022.19.2.002>
- Doğan, M., & Arslan, H. (2025). Academic Inbreeding: Impacts on Creativity and Innovation in Higher Education. *South Eastern European Journal of Public Health*, XXVI(2). <https://doi.org/10.70135/seejph.vi.4289>
- Eells, W. C., & Cleveland, A. C. (1935a). Faculty Inbreeding. *The Journal of Higher Education*, 6(5), 261-269. <https://doi.org/10.1080/00221546.1935.11772669>
- Eells, W. C., & Cleveland, A. C. (1935b). The Effects of Inbreeding. *The Journal of Higher Education*, 6(6), 323-328. <https://doi.org/10.1080/00221546.1935.11772686>
- Eliot, C. W. (1908). *University Administration*. Houghton Mifflin. <https://books.google.com.tr/books?id=5CkTAAAIAAJ> (Erişim tarihi: 04.04.2025)
- Fitoz, I. (2015). Interior Design Education Programs during Historical Periods. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 4122-4129. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1248>
- Gokturk, D., & Yildirim-Tasti, O. (2022). The Role of Academic Inbreeding in Building Institutional and Research Habitus: A Case Study from Turkey. *Higher Education Policy*, 35, 178-198. <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00201-1>
- Göktürk, D., & Kandemir, A. (2019). Yükseköğretimde Akademik Kendileşme (Academic Inbreeding) ve Kurumsal Habitusun İnşası Üzerine Bir Tartışma. *Mülkiye Dergisi*, 43(3), 599-624. https://dergipark.org.tr/tr/pub/mulkiye/issue/53839/725003#article_cite (Erişim tarihi: 05.04.2025)
- Grochocki, L. (2020). *Academic Endogamy in Brazil and its Influences on Faculty Productivity and Collaboration*. [Master Thesis, Stanford

- University].
https://www.researchgate.net/publication/344024394_Academic_Endogamy_in_Brazil_and_its_Influences_on_Faculty_Productivity_and_Collaboration/citations#fullTextFileContent (Erişim tarihi: 04.04.2025)
- Gül, Ö. (2016). *Türkiye’de İç Mimarlık Lisans Eğitiminde Tasarım Stüdyosu Derslerinin Yürütülmesine Yönelik Geliştirme Modeli Önerisi* (Tez No: 444465). [Doktora Tezi, T.C. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü]. YÖK Tez Merkezi.
- Horta, H. (2013). 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., Veloso, F. M., & Grediaga, R. (2010). Navel Gazing: Academic Inbreeding and Scientific Productivity. *Management Science*, 56(3), 414-429. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1090.1109>
- İçmimarlar Odası. (2025, Mart 1). İçmimarlar Odası—Hakkımızda. <https://www.icmimarlarodasi.org.tr/tr/hakkimizda> (Erişim tarihi: 01.03.2025)
- Inanc, 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>
- Kaptan, B. B. (2014). Türkiye’de İçmimarlık Meslek Alanı ve Eğitiminin Tarihi. *Türkiye’de İçmimarlık ve İçmimarlar* içinde (ss. 63-81). TMMOB İçmimarlar Odası.
- Karadag, E., & Ciftci, S. K. (2022). Deepening the Effects of the Academic Inbreeding: Its Impact on Individual and Institutional Research Productivity. *Research in Higher Education*, 63(6), 1015-1036. <https://doi.org/10.1007/s11162-021-09670-8>
- Kozikoğlu, İ. (2016). Akademik Vesayet (Academic Inbreeding): Kavramsal Bir Çözümleme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 8(Number: 49), 349-357. <https://doi.org/10.9761/JASSS3660>
- Marmara Üniversitesi. (2025). Tarihçe | Güzel Sanatlar Fakültesi. Marmara Üniversitesi. <https://gsf.marmara.edu.tr/fakulte/tarihce> (Erişim tarihi: 01.03.2025)
- McGee, R. (1960). The Function of Institutional Inbreeding. *American Journal of Sociology*, 65(5), 483-488. <https://doi.org/10.1086/222753>
- MSGÜ. (2025a). İç Mimarlık Bölümü | Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi. <https://msgsu.edu.tr/akademik/mimarlik-fakultesi/bolumler/ic-mimarlik/> (Erişim tarihi: 01.03.2025)
- MSGÜ. (2025b). Kurum Tarihi | Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi. <https://msgsu.edu.tr/universite/kurum-tarihi/> (Erişim tarihi: 01.03.2025)
- Schön, D. A. (2017). *The Reflective Practitioner*. Routledge.
- Tierney, W. G., & Lanford, M. (2020). Institutional Culture in Higher Education. P. Teixeira & J. C. Shin (Ed.), In *The international encyclopedia of higher education systems and institutions* (2nd bs, ss. 1740-1748). Springer.
- Wyer, J. C., & Conrad, C. F. (1984). Institutional Inbreeding Reexamined. *American Educational Research Journal*, 21(1), 213-225. <https://doi.org/10.3102/00028312021001213>
- Yazıcı, E. (2023). *Eğitim Fakültelerinde Akademik İçten Beslenme ve Akademik Hareketlilik: Bir Karma Yöntem Araştırması*. [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (10. bs). Seçkin Yayıncılık.
- YÖK. (2021). *Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi*. Yükseköğretim Kurumu. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/turkiye-de-yuksekogretim-sistemi-2021.pdf> (Erişim tarihi: 25.03.2025)
- YÖK. (2025a). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, Bölümler Hakkında Genel Bilgiler. <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 25.03.2025)
- YÖK. (2025b, Mart 25). YÖK Tarihçe. <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce> (Erişim tarihi: 25.03.2025)
- YÖK. (2025c, Nisan). Yükseköğretim Akademik Arama. <https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/> (Erişim tarihi: 02.04.2025)
- YÖKAK. (2018). Yükseköğretim Değerlendirme ve Kalite Güvencesi 2017 Yılı Durum Raporu. Yükseköğretim Kalite Kurulu. <https://www.yokak.gov.tr/documents/StatusReports/2017-YÜKSEKÖĞRETİM%20DEĞERLENDİRME%20ve%20KALİTE%20GÜVENCESİ%202017%20YILI%20DURUM%20RAPORU%20v13.pdf> (Erişim tarihi: 02.04.2025)