ARAŞTIRMA PERFORMANSI, DIŞ KAYNAKLI PROJELER VE AKADEMİK İNSAN KAYNAĞI GELİŞİM RAPORU

Eylül, 2026

İçindekiler

1. Veri Seti, Kapsam ve Veri Bütünlüğü 3
2. Yeni Kabul Edilen Dış Kaynaklı Projelerin Dağılımı 4
2.1 TÜBİTAK Tarafından Kabul Edilen Proje Sayısı 4
2.2 TÜSEB Tarafından Kabul Edilen Proje Sayısı 5
3. Akademik İnsan Kaynağına Göre Normalize Edilmiş Proje Kazanımı 6
4. Akademik İnsan Kaynağı ve Araştırma Ekosisteminin Sürdürülebilirliği 8
5. Dış Kaynaklı Projelerde Yürütücü ve Araştırmacı Rolleri 9
6.TÜBİTAK 2209 (A–B): Öğrenci Araştırma Hattındaki Artış 11
7. Bütünleşik Stratejik Değerlendirme 12
8. 2026–2029 Revize Araştırma Performansı Gelişim Modeli 13
8.1. Dört katmanlı proje hunisi 13
8.2. 2027–2029 için önerilen KPI seti 14
9. Uygulama Yol Haritası 14
11. Sonuç 15

Kurumun akademik insan kaynağı ve aktif dış kaynaklı proje yürütücülüğü genişlerken, yeni kabul edilen TÜBİTAK proje sayısında 2023 sonrasında belirgin bir zayıflama görülmektedir. Buna karşılık TÜSEB proje kazanımı 2025'e kadar güçlenmiş, dış kaynaklı projelerde yürütücü rolleri artmış ve 2026'da TÜBİTAK 2209 (A–B) öğrenci projelerinde çok yüksek bir artış ortaya çıkmıştır. **Bu nedenle strateji, yalnızca toplam proje sayısını artırmaktan; proje kazanım verimliliğini, portföy niteliğini, ekip derinliğini ve öğrenci–genç araştırmacı hattını güçlendirmeye yönelmelidir.**

- 2021–2025 arasında toplam akademik personel sayısı 2386'dan 4254'e çıkarak %78,3 oranında artmıştır.
- Profesör sayısı %94,6 oranında, doçent sayısı %198,4 oranında artarken araştırma görevlisi sayısı %30,6 oranında azalmıştır.
- Yeni sunumdaki TÜBİTAK projeleri kabul sayıları 2021–2026 için sırasıyla 8, 15, 19, 14, 8 ve 9'dur. 2023 sonrası düşüş, önceki rapordaki daha yüksek seriyle yapılan değerlendirmeyi önemli ölçüde değiştirmektedir.
- TÜSEB projeleri kabul sayıları 2022–2026 için 7, 15, 17, 20 ve 6'dır; 2022–2025 döneminde güçlü büyüme vardır.
- 100 akademik personel başına yeni TÜBİTAK proje sayısı 2023'te 0,58 iken 2025'te 0,19'e düşmüştür.
- TÜBİTAK+TÜSEB birlikte 100 akademik personel başına yeni proje göstergesi 2023'te 1,03, 2025'te 0,66 düzeyindedir.
- TÜBİTAK portföyünün %57,39'u 1002; %20'si 1001 ve %2,61'i 1004'tür. Bu dağılım proje tabanının geniş, ancak ölçek büyütme ihtiyacının belirgin olduğunu göstermektedir.
- Dış kaynaklı projelerde kaynak-bazlı yürütücü rol sayıları 2021'den 2026'ya belirgin biçimde artmaktadır. Ancak bu veriler tekil kişileri göstermediğinden aktif yürütücü oranı için kişi bazında tekilleştirme gereklidir.
- TÜBİTAK 2209 (A–B) grafiğinde 2024'te 1, 2025'te 10 ve 2026'da yaklaşık 148 proje görülmektedir. Bu artyş öğrenci araştırma kültürü açısından önemli bir fırsattır; ancak yıllık çağrı kapsamı ve veri kesim tarihinin aynı olup olmadığı doğrulanmalıdır.

Stratejik yön

2027–2029 döneminde "daha fazla proje" hedefinden "akademik kapasiteye göre daha yüksek proje kazanım verimliliği + daha büyük ölçekli proje portföyü + daha güçlü araştırma ekipleri + 2209'dan lisansüstü ve dış kaynaklı projelere dönüşüm" modeline geçilmesi önerilmektedir.

1. Veri Seti, Kapsam ve Veri Bütünlüğü

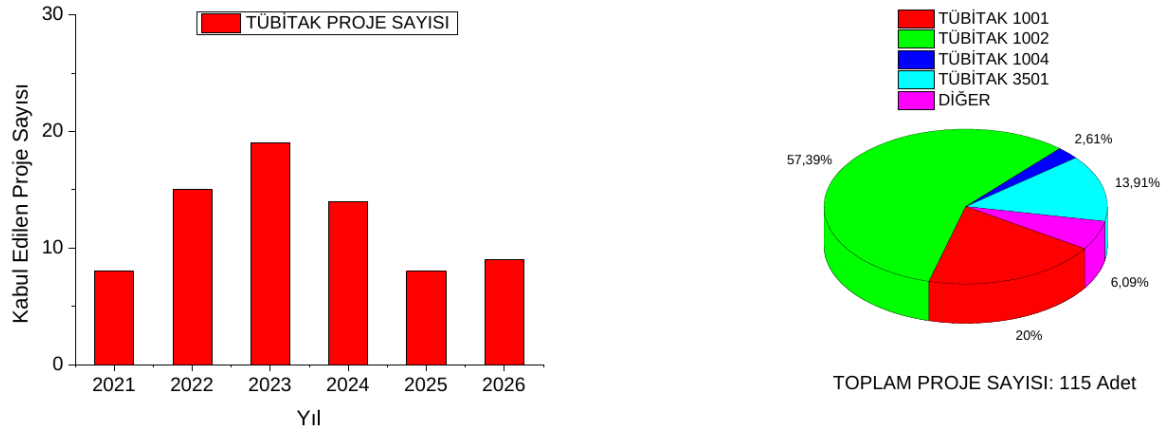
Bu raporda 2026 yılı tamamlanmış bir takvim yılı olmadığı için 2026 değerleri eğilim göstergesi olarak ele alınmış, tam yıl performansı şeklinde yorumlanmamıştır.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
TÜBİTAK kabul edilen proje sayısı	8	15	19	14	8	9
TÜSEB kabul edilen proje sayısı	-	7	15	17	20	6
Personel Dağılımı	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Toplam Akademik Personel	2.386	2.771	3.296	4.026	4.254	>5000
Profesör	808	1178	1295	1573	1572	428
Doçent	515	609	1040	1391	1537	263
Dr. Öğr. Üyesi	558	474	487	687	734	266
Öğretim Görevlisi	82	83	107	105	116	384

Araştırma Görevlisi	415	419	359	263	288	312

2. Yeni Kabul Edilen Dış Kaynaklı Projelerin Dağılımı

2.1 TÜBİTAK Tarafından Kabul Edilen Proje Sayısı



Şekil 1. TÜBİTAK kabul edilen proje sayıları ve program dağılımı (Kaynak:Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü Verileri).

TÜBİTAK tarafından kabul edilen proje sayısı 2021'de 8, 2022'de 15 ve 2023'te 19 ile dönem tepe noktasına ulaşmış; 2024'te 14'e ve 2025'te 8'e gerilemiştir. 2026'da yıl içi mevcut değer 9'dur. Bu anlamda 2023–2025 arasında yeni kabul sayısında yaklaşık %57,9 oranında düşüş gerçekleşmiştir. Bu seri, önceki raporda kullanılan TÜBİTAK yıllık sayılarından farklıdır ve performans yorumunun revize edilmesini gerektirir.

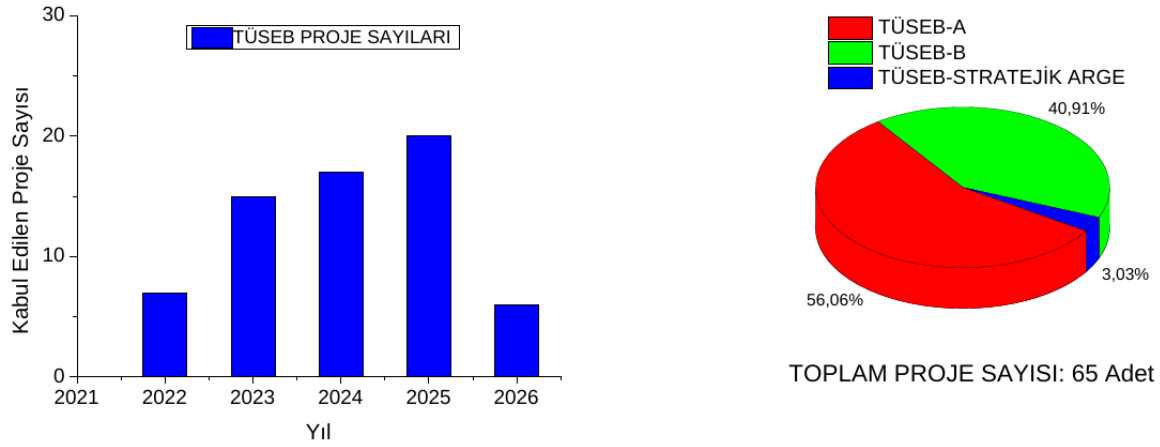
Akademik kadronun aynı dönemde hızlı büyüdüğü dikkate alındığında, yeni TÜBİTAK proje kabul sayısındaki gerileme daha belirgin hale gelmektedir. Bu nedenle 2027 sonrası yönetim odağı yalnızca başvuru sayısına değil; başvuru yapan akademisyen oranına, kabul oranına, proje hazırlık kalitesine ve üst programlara dönüşüme yönelmelidir.

Tablo 1. TÜBİTAK tarafından kabul edilen projelerin türlere göre dağılımı

TÜBİTAK programı	Portföy payı	Yaklaşık proje sayısı (toplam 115)
1002	%57,39	66
1001	%20	23
3501	%13,91	16
Diğer	%6,09	7
1004	%2,61	3

TÜBİTAK proje türü dağılımının %57,39'unun 1002 programında bulunması güçlü bir ön veri/başlangıç projesi tabanına işaret etmektedir. Ancak 1001 payının %20 ve 1004 payının %2,61 düzeyinde kalması, büyüyen profesör/doçent havuzunun daha yüksek ölçekli ve konsorsiyum niteliğindeki programlara daha sistematik biçimde yönlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

2.2 TÜSEB Tarafından Kabul Edilen Proje Sayısı



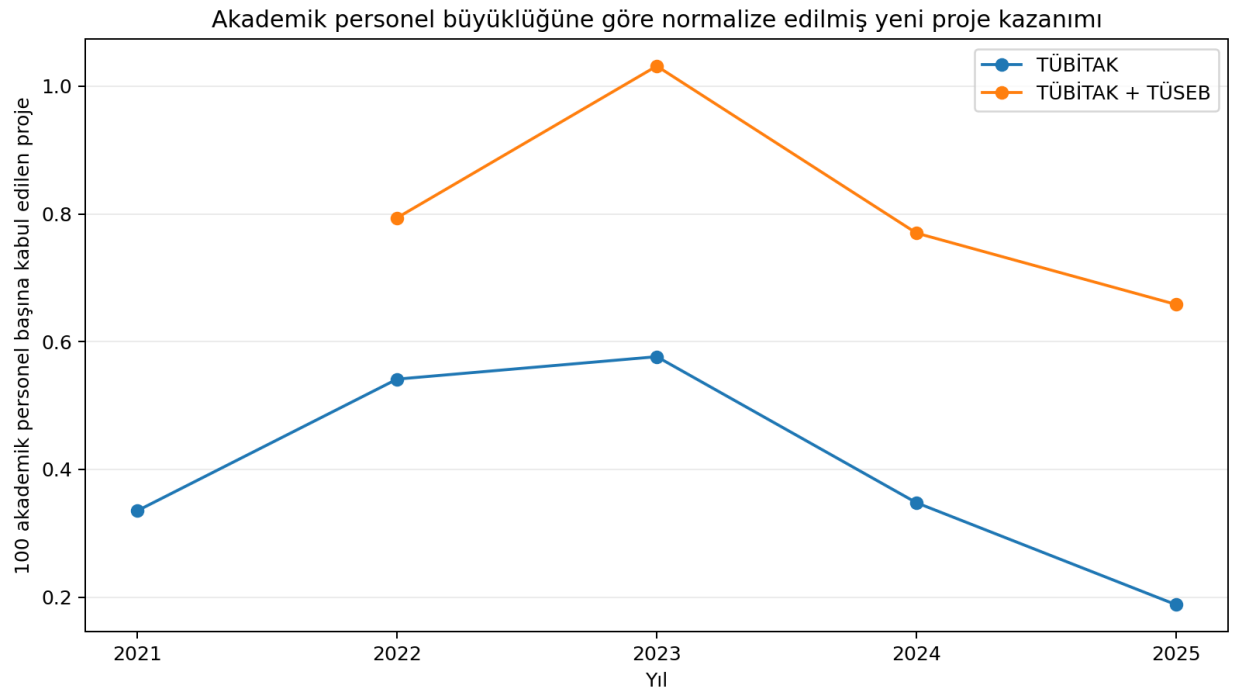
Şekil 2. TÜSEB kabul edilen proje sayıları ve program grubu dağılımı (Kaynak: Kaynak:Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü Verileri).

TÜSEB tarafından kabul edilen proje sayısı 2022'de 7, 2023'te 15, 2024'te 17 ve 2025'te 20'ye yükselmiştir. 2022–2025 artışı yaklaşık %185,7'dir. 2026'da grafikte 6 proje görülmektedir; yıl

tamamlanmadığı için bu değer 2025'e göre düşüş olarak yorumlanmamalıdır. TÜSEB, TÜBİTAK'taki 2023 sonrası zayıflamayı kısmen dengeleyen bir dış fon kaynağı haline gelmiştir.

Program dağılımında TÜSEB-A %56,06, TÜSEB-B %40,91 ve Stratejik Ar-Ge %3,03 görünmektedir. Bu yapı, araştırma tabanının genişlediğini ve B grubu kapasitesinin belirgin olduğunu; buna karşılık stratejik/ürünleşmeye dönük üst ölçekli projelerin hâlâ sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Ancak yukarıda belirtilen toplam-yüzde uyumsuzluğu nedeniyle mutlak program sayıları doğrulanmalıdır.

3. Akademik İnsan Kaynağına Göre Normalize Edilmiş Proje Kazanımı



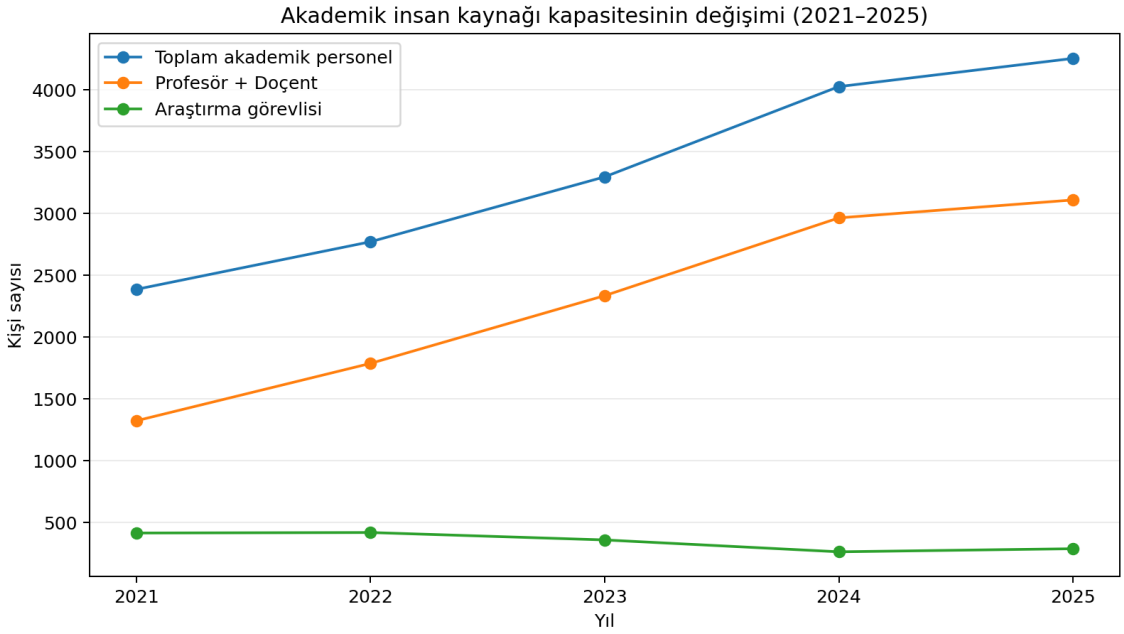
Şekil 3. Akademik personel büyüklüğüne göre normalize edilmiş yeni proje kazanımı.

Tablo 2. Yıl bazında TÜBİTAK ve TÜSEB Proje Sayısı Değerlendirmesi

Yıl	TÜBİTAK	TÜSEB	Akademik Personel Sayısı	100 Personel Başına TÜBİTAK Projesi	TÜBİTAK+TÜSEB Toplam Proje Sayıları	100 Personel Başına Dış Kaynaklı Proje Sayısı
2021	8	-	2386	0,34	-	-
2022	15	7	2771	0,54	22	0,79
2023	19	15	3296	0,58	34	1,03
2024	14	17	4026	0,35	31	0,77
2025	8	20	4254	0,19	28	0,66

Normalize analiz, mutlak proje sayılarının tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. 100 akademik personel başına TÜBİTAK yeni proje kazanımı 2023'te 0,58 iken 2025'te 0,19 düzeyine düşmüştür. TÜBİTAK+TÜSEB verileri birlikte ele alındığında gösterge 2023'te 1,03 ile tepe yapmış, 2024'te 0,77 ve 2025'te 0,66 düzeyine gerilemiştir.

4. Akademik İnsan Kaynağı ve Araştırma Ekosisteminin Sürdürülebilirliği



Şekil 4. Akademik insan kaynağının 2021–2025 dönemindeki değişimi.

Tablo 3. Akademik personel sayısının yıllar içindeki değişimi

Akademik kadro	2021	2025	Değişim
Toplam akademik personel	2.386	4.254	+%78,3
Profesör	808	1.572	+%94,6
Doçent	515	1.537	+%198,4
Dr. Öğr. Üyesi	558	734	+%31,5
Öğretim Görevlisi	82	116	+%41,5
Araştırma Görevlisi	415	288	-%30,6

2021–2025 döneminde bağımsız proje geliştirme potansiyeline sahip kıdemli akademisyen havuzu çok hızlı büyümüştür. Profesör + doçent unvanlı akademik personel sayısı toplamı 1323'ten 3109'a çıkmıştır. Buna karşın araştırma görevlisi sayısı 415'ten 288'e gerilemiştir. Bu

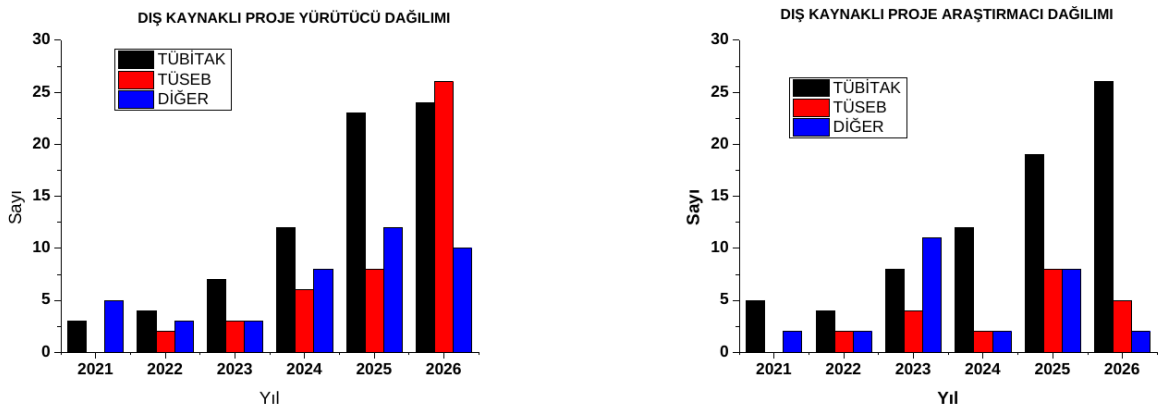
durum proje yürütücüsü kapasitesi artarken laboratuvar, veri üretimi ve lisansüstü araştırma süreçlerini destekleyen genç araştırmacı tabanının aynı hızda büyümediğini göstermektedir.



Şekil 5. 100 profesör+doçent başına araştırma görevlisi sayısındaki değişim.

100 profesör + doçent başına araştırma görevlisi sayısı 2021'de 31,4 iken 2025'te 9,3'e gerilemiştir. Bu nedenle genç araştırmacı kapasitesinin güçlendirilmesi yalnızca personel politikası değil, dış kaynaklı proje ölçekleme stratejisinin bir parçası olarak ele alınmalıdır.

5. Dış Kaynaklı Projelerde Yürütücü ve Araştırmacı Rolleri

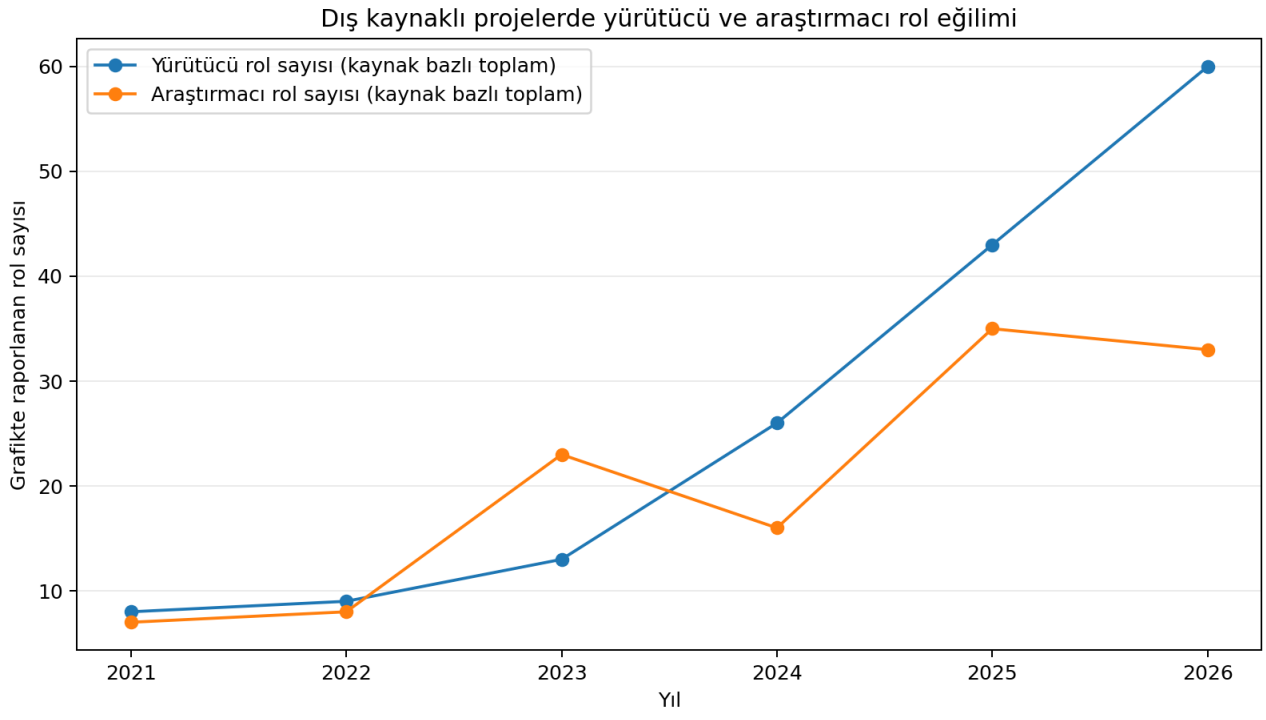


Şekil 6. Dış kaynaklı projelerde yürütücü ve araştırmacı dağılımı (Kaynak: Sağlık Bilimleri Üniversitesi Akademik Birimlerden Alınan Veriler).

Tablo 4. Dış kaynaklı projelerde yürütücü ve araştırmacı dağılımı

Yıl	Yürütücü TÜBİTAK	Yürütücü TÜSEB	Yürütücü Diğer	Yürütücü Toplam*	Araştırmacı TÜBİTAK	Araştırmacı TÜSEB	Araştırmacı Diğer	Araştırmacı Toplam*
2021	3	0	5	8	5	0	2	7
2022	4	2	3	9	4	2	2	8
2023	7	3	3	13	8	4	11	23
2024	12	6	8	26	12	2	2	16
2025	23	8	12	43	19	8	8	35
2026	24	26	10	60	26	5	2	33

* "Toplam" değerler kaynak kategorilerindeki rol sayılarının aritmetik toplamıdır. Aynı kişinin birden fazla kaynakta rol alıp almadığı bilinmediğinden tekil kişi sayısı veya katılım oranı olarak yorumlanmamalıdır.



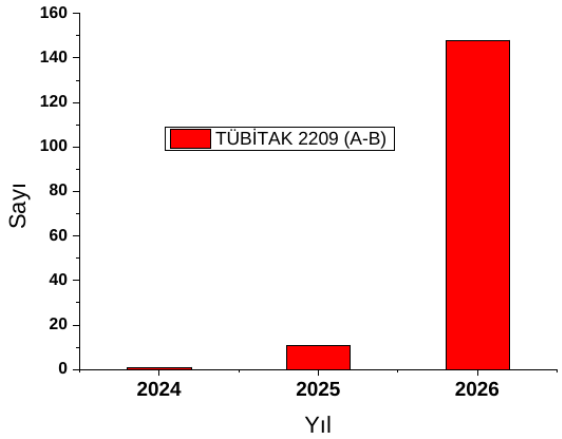
Şekil 7. Kaynak-bazlı dış proje yürütücüsü ve araştırmacı rol eğilimi.

Grafik, dış kaynaklı projelerde yürütücülük rolünün özellikle 2024 sonrası çok hızlandığını göstermektedir. TÜBİTAK yürütücülük sayısı 2021'de 3 iken 2025'te 23 ve 2026'da 24;

TÜSEB yürütücülük sayısı ise 2025'te 8 iken 2026'da 26 olarak görünmektedir. Bu durum aktif proje portföyünün ve liderlik rolünün genişlediğine işaret etmektedir.

Bununla birlikte yeni kabul edilen TÜBİTAK proje sayısının 2023 sonrası azalması ile yürütücü rol sayısının artması çelişkili olarak görülse de bir gösterge yeni kabul edilen proje akışını, diğeri muhtemelen aktif/rol stokunu göstermektedir. Projelerin çok yıllı olması, farklı çağrı kaynakları ve devam eden projeler bu ayrımı açıklayabilir. Kurumsal raporlamada "yeni kabul", "aktif proje" ve "tekil aktif yürütücü" göstergeleri ayrı tutulmalıdır.

6.TÜBİTAK 2209 (A–B): Öğrenci Araştırma Hattındaki Artış



Şekil 8. TÜBİTAK 2209 (A–B) proje sayısındaki değişim (Kaynak: Sağlık Bilimleri Üniversitesi Akademik Birimlerden Alınan Veriler).

Şekil 8'e göre TÜBİTAK 2209 (A–B) programı kapsamında kabul edilen proje sayısı 2024'te 1, 2025'te 10 ve 2026'da yaklaşık 148'dir. 2026 değeri tamamlanmış yıl verisi olmasa da önceki iki yıla göre önemli derecede öğrenci araştırma mobilizasyonuna işaret etmektedir. Bu göstergenin araştırma performansı stratejisinde yalnızca öğrenci etkinliği olarak değil, gelecekteki lisansüstü araştırmacı ve proje yürütücüsü havuzunun başlangıç basamağı olarak değerlendirilmesi önerilir.

Bu büyümenin kurumsal değere dönüşebilmesi için 2209 projeleri; BAP öğrenci/tez desteği, lisansüstü programlara geçiş, 1002 ön veri üretimi, yayın/poster çıktısı ve araştırma gruplarına katılım ile ilişkilendirilmelidir. Özellikle 2026'daki yüksek hacim için danışman kapasitesi, proje kalitesi ve çıktı takibi ayrı KPI'lar olarak tasarlanmalıdır.

Dönüşüm önerisi

2209 → BAP/tez → 1002/TÜSEB-A → 1001/TÜSEB-B/stratejik proje zinciri, kurumun genç araştırmacı tabanını yeniden güçlendirebilecek en önemli gelişim hattıdır. BAP'a ait nicel veri sunumda bulunmadığından bu dönüşüm zincirinin BAP basamağı için ayrıca veri temin edilmelidir.

7. Bütünleşik Stratejik Değerlendirme

Boyut	Güncel veriyle durum	Stratejik yorum
Akademik kapasite	Çok güçlü büyüme	Proje yürütücüsü olabilecek kıdemli akademisyen havuzu büyük ölçüde genişlemiştir.
Yeni TÜBİTAK proje kazanımı	2023 sonrası zayıflama	Akademik kapasitenin başvuru ve kabul performansına dönüşümü güçlendirilmelidir.
TÜSEB proje kazanımı	2022–2025 güçlü artış	Fon kaynağı çeşitlenmektedir; stratejik/ürünleşme ölçeği büyütülmelidir.
Aktif yürütücülük rolleri	Hızlı artış	Aktif proje liderliği genişlemektedir; ancak tekil kişi ve aktif proje verisi ayrıştırılmalıdır.
Proje portföyü	1002 ve TÜSEB-A ağırlığı yüksek	Üst ölçekli ve konsorsiyum projelerine sistematik dönüşüm gereklidir.
Genç araştırmacı tabanı	Araştırma görevlisi oranı düşüyor	2209'daki büyüme lisansüstü ve proje bursiyeri hattına taşınmalıdır.

2209 öğrenci projeleri	2026'da çok güçlü sıçrama	Nicelik korunurken danışmanlık, çıktı ve üst proje dönüşümü izlenmelidir.

Bu bütünleşik görünüm iki farklı performans dinamiğini aynı anda göstermektedir: (1) aktif proje ekosistemi ve yürütücülük kapasitesi büyümektedir; (2) yeni dış kaynaklı proje kazanımı, özellikle TÜBİTAK tarafında, akademik insan kaynağındaki büyümeye göre yeterince hızlı ilerlememektedir. Dolayısıyla yeni dönemin problemi proje kültürünün yokluğu değil; proje hunisinin üst basamaklarında dönüşüm, kabul ve ölçek büyütme verimliliğidir.

8. 2026–2029 Revize Araştırma Performansı Gelişim Modeli

8.1. Dört katmanlı proje hunisi

1. Geniş taban: 2209 (A–B), öğrenci araştırmaları, tez ön çalışmaları ve BAP başlangıç destekleri
2. Ön veri ve erken dış fon: 1002, TÜSEB-A ve benzeri küçük/orta ölçekli çağrılar
3. Olgun araştırma: 1001, 3501, TÜSEB-B, disiplinler arası ve sanayi iş birlikleri
4. Stratejik ölçek: 1004, TÜSEB stratejik Ar-Ge, uluslararası konsorsiyumlar, ürün/patent/klinik/teknoloji transferi

Her katmanda başarı yalnızca proje sayısıyla değil, bir üst katmana dönüşüm oranıyla izlenmelidir. Böylece 2209 ve 1002 gibi geniş tabanlı programların stratejik değeri, üst ölçekli proje üretimine katkıları üzerinden ölçülebilir.

8.2. 2027–2029 için önerilen KPI seti

KPI	Mevcut/baz durum	2027 önerilen yön	2029 önerilen yön
100 akademik personel başına TÜBİTAK+TÜSEB yeni proje	2025: 0,66	≥0,90	≥1,10
100 akademik personel başına TÜBİTAK yeni proje	2025: 0,19	≥0,35	≥0,50
TÜBİTAK 1001 payı	%20	≥%25	≥%30
TÜBİTAK 1002 payı	%57,39	≤%52*	≤%45*
TÜSEB stratejik Ar-Ge payı	%3,03	≥%5	≥%8

* 1002 payının azaltılması 1002 sayısını düşürme hedefi değildir; 1001/3501/1004 ve diğer üst ölçekli programların daha hızlı büyütülmesiyle portföy kompozisyonunun dengelenmesi amaçlanmaktadır.

9. Uygulama Yol Haritası

Dönem	Ana hedef	Öncelikli faaliyet	Başarı göstergesi
0–3 ay	Veri doğrulama ve tekilleştirme	TÜSEB toplam-yüzde uyumunu, 2026 personel toplamını ve proje rol verilerini doğrulamak; BAP verisini eklemek	Tekil proje/kişi doğrulamalı araştırma veri tabanı
3–6 ay	Proje hunisi analizi	Başvuru–kabul–aktif proje–çıktı ayrımını kurmak; fakülte/bölüm bazlı katılım haritası oluşturmak	Başvuru/kabul ve aktif yürütücü oranları
6–12 ay	TÜBİTAK kazanımını artırmak	1002 projelerden 1001 projelere geçiş aday taraması, proje kliniği, iç hakemlik, çağrı bazlı mentorluk	1001/3501 başvuru ve kabul artışı

6–12 ay	2209 dönüşüm sistemi	2209 projelerini danışman, alan, çıktı ve lisansüstü/BAP/1002 devamı açısından izlemek	2209 dönüşüm oranı
12–24 ay	Ekip derinliği ve genç araştırmacı	Büyük projelerde bursiyer/doktora/doktora sonrası planı; araştırma görevlisi ihtiyacını proje yoğunluğuyla eşleştirmek	Araştırmacı/yürütücü oranında iyileşme
12–36 ay	Portföy ölçek büyütme	1004, TÜSEB stratejik, uluslararası ve sanayi konsorsiyumları	Büyük ölçekli proje sayısı ve dış fon hacmi
24–36 ay	Etki odaklı performans	Yayın, patent, prototip, teknoloji transferi, takip projesi ve fon etkisini proje kimliğiyle izlemek	Proje başına çıktı ve dönüşüm performansı

11. Sonuç

Veriler, “mutlak proje sayısında sürekli güçlü artış” yorumunun TÜBİTAK özelinde revize edilmesini gerektirmektedir. 2021–2023 arasında güçlenen yeni TÜBİTAK proje kazanımı 2024–2025 döneminde zayıflamış; buna karşılık TÜSEB proje kazanımı, aktif proje yürütücülüğü ve öğrenci araştırma projeleri belirgin biçimde genişlemiştir. Akademik personel sayısındaki yaklaşık %78’lik büyüme de hesaba katıldığında, yeni proje kazanım yoğunluğunun 2023 sonrasında gerilemiş olması temel yönetim göstergesidir.

Bununla birlikte kurumun araştırma kapasitesi zayıflamış değildir. Aksine kıdemli akademisyen havuzu, dış proje yürütücülüğü ve 2209 öğrenci araştırma tabanı büyümüştür. Stratejik gereksinim, bu kapasitenin daha yüksek kabul oranına, daha büyük ölçekli projelere ve daha güçlü araştırma ekiplerine dönüştürülmesidir. 2027–2029 döneminde performans yönetiminin “proje sayısı” yerine “normalize proje kazanımı + portföy niteliği + tekil araştırmacı katılımı + üst programa dönüşüm + çıktı/etki” ekseninde yapılandırılması önerilmektedir.