



SOCIAL
PARADIGM
AN INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Social Paradigm, 2022, 6 (1): 35-71

**Being a Researching Staff in Turkey According to the Views of
Teaching Staff**

İmam Bakır Arabacı¹

Nazan Çıtıl Biçen²

Abstract

It is important how to the research assistant staff which form the future teaching staff candi date and the first step off akademik career is seen by the teaching staff. This study aims to search the positive and negative sides of the searching staff in Turkey in the light of the ideas of teaching staff in the universities. In this study, phenomenological pattern being one of the qualitivite research pattern was used. The research was carried out with in light of information obtained from interviews made with 45 lectures who work at Firat University and voluntarily agreed to participate in the research, and the focus group interview consisting of 10 lectures. The obtained data were subjected to content analysis and tried to be explained under themes and categories. According to the research results; the research assistant staff does not have a direct equivalent in some countries abroad. While the research assistants' duties are complex in Turkey, these duties are assigned to different positions in other countries. It has been determined that the job description of the 33/a staff type is vague and insufficient, and the 50/d staff type is seen as a temporary staff. The participants see the research assistant staff as the first and important step of the academic career process. It is understood that the primary duties of research assistants are their academic development and the working conditions show differences according to faculties and departments. It is stated that the physical working conditions are better than the previous periods. The main problems that research assistants deal with are the inadequacy of job descriptions and the temporary nature of their staff. It is stated that the group that are exposed to mobbing the most among the academic staff is research assistants. The 35 age limit specified in the Higher Education Law No. 2547 is seen as an important problem. It was stated that the assignment of research assistants were made unplanned, and that priority should be given to research assistants in the assignment of lecturers. Research assistant staff is considered important in terms of academic development, since the criteria for assignment to research assistantship are not standardized and not based on merit.

Keywords: the research, assistant staff, teaching staff and academic careers.

¹ Prof. Dr., Firat University, ORCID: 0000-0002-6703-4665

² School Principal, MoNE, ORCID: 000000031583-430X

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

Öz

Akademik kariyerin ilk basamağını ve geleceğın öğretim üyesini oluşturan araştırma görevliliğı kadrosunun öğretim elemanları tarafından nasıl görüldüğüünün bilinmesi önem arz etmektedir. Bu araştırma öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda Türkiye'de araştırma görevliliğı kadrosunu olumlu ve olumsuz yönleri ile irdelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırma Fırat Üniversitesi'nde çalışan ve gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 45 öğretim elemanı ile yapılan görüşme ve 10 öğretim elemanından oluşturulan odak grup görüşmesinden elde edilen bilgiler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuş, tema ve kategoriler altında açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; araştırma görevliliğı kadrosunun yurt dışında bazı ülkelerde doğrudan karşılığı bulunmamaktadır. Türkiye'de araştırma görevlilerinin görevleri kompleks iken, diğer ülkelerde bu görevler farklı statüelere yüklenmektedir. 33/a kadro türünün görev tanımı muğlak ve yetersiz; 50/d kadro türünün ise geçici bir kadro olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Katılımcılar, araştırma görevliliğı kadrosunu akademik kariyer sürecinin ilk ve önemli basamağı olarak görmektedirler. Araştırma görevlilerinin öncelikli görevlerinin akademik gelişimleri olduğı ve çalışma şartlarının fakülte ve bölümlere göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Fiziksel açıdan çalışma koşullarının önceki dönemlere göre daha iyi olduğı belirtilmektedir. Araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunların başında görev tanımlarının yetersizliğı ve kadrolarının geçici olması gelmektedir. Akademik kadro içerisinde mobbinge en çok maruz kalan grubun araştırma görevlileri olduğı belirtilmektedir. 2547 sayılı YÖK Kanunu'nda belirtilen 35 yaş sınırı önemli bir sorun olarak görülmektedir. Araştırma görevlisi atamalarının plansız yapıldığı, öğretim üyesi atamalarında önceliğın araştırma görevlilerine verilmesi gerektiğı belirtilmiştir. Araştırma görevliliğine atanma kriterlerinin standardının olmadığı ve liyakate göre yapılmadığı, akademik gelişim açısından araştırma görevliliğı kadrosu önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Araştırma Görevliliğı, Öğretim Elemanları, Akademik Kariyer

Received/Makale Geliş Tarihi: 10.11.2021

Accepted/Makale Kabul Tarihi: 30.12.2021

Giriş

Akademik birimlerin temel görevi; bilimin gelişmesine katkıda bulunacak çalışmalar yapmak, bilimsel bilgi üretmek, toplumsal

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. Akademik birimlerin misyonu akademik görevliler tarafından gerçekleştirilir. Toplumun her kademesinde bilgiyle içi içe olan ve bilimi en çok kullananlar akademisyenlerdir (Akkaya ve Yıldırım, 2017). Bilimsel bilginin üretilmesi, öğretilmesi ve yayılabilmesi üniversitelere olan ihtiyacı doğurmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının genel anlamda değişimini ve gelişimini, eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılama, bilimsel ve teknolojik açıdan gelişimini sağlama konusunda katkı sağlaması gereken en önemli kaynak, nitelikli insan gücüdür (Kabakçı, 2005).

Üniversiteler hem bünyesine eleman yetiştirmek, hem de sistemini işletip yaşatabilmek için öğretim elemanı yetiştirmeye ihtiyaç duymaktadır. Doğan ihtiyaçla birlikte verilen eğitimin kalitesi gelecekte üniversitelerin, öğretim elemanlarının ve eğitimin niteliğini belirleyecektir (Özdem, 2002).

Üniversiteler varoluş nedenlerini gerçekleştirmek için hizmet karşılığında çeşitli unvan ve kadro derecelerinde idari ve akademik personel istihdam etmektedir (Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015). Bu kadroların içinde araştırma görevliliği de yer almaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33. Maddesinin (a) bendinde araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanı olarak tanımlanmaktadır (2547 S.K.; Md. 33/a).

Akademik kariyerin başlangıcı olan araştırma görevliliği, mesleğe karşı algı, tutum ve değer yargılarının şekillenmeye başladığı, daha aktif bir

çalışma yaşamına uyum sağladıkları dönem olarak da değerlendirilebilir (Yaya, 2011). Akademik personel, araştırma görevlilerine yönelik tutum ve davranışlarını olumlu yönde değiştirmeli ve geliştirmelidir (Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015). Üniversite kadrolarında bulunan akademik ve idari personelin araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerini desteklediklerini, olumlu bir bakış açısı sergiledikleri kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar sundukları belirtilmektedir (Özen ve Nartgün, 2011). Kısa'ya (2013) göre araştırma görevlilerinin yaptıkları işlerin profesyonelce algılanması için gerekli düzenlemelerin yapılması ve üstleriyle meslektaş kültürünün oluşturulması gerekmektedir.

Hem araştırma görevlilerinin benlik ve meslek algıları, hem de farklı akademik kadroların zihinlerinde nasıl konumlandıkları, algılandıkları ve anlamlandırıldıklarının ortaya konması, araştırma görevlilerinin seçilme ve yetiştirilme süreçleriyle birlikte çalışma yaşantılarında da muhtemel sorunların en temelde belirlenmesinde ve tanımlanmasında kullanılacak bulgular ortaya koyabilmesi açısından önemlidir (Yalçın vd., 2016). Bu sebeple mevcut çalışma koşullarında görevlerini yapan araştırma görevlilerinin iş çevresini oluşturan akademik camianın gözünden nasıl algılandığının tespiti önem arz etmektedir. Bu araştırma öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda Türkiye'de araştırma görevliliği kadrosunun olumlu ve olumsuz yönlerini irdelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

1. Araştırma görevliliği pozisyonunun görev tanımı, atanma ve öğretim üyeliğine yükseltme durumları Türkiye'de, Amerika, Almanya'da nasıldır?
2. Öğretim elemanlarının (Öğretim üyesi, Öğretim görevlileri ve Araştırma görevlileri) araştırma görevliliğinin görev tanımı ve Araştırma Görevliliğine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Öğretim elemanlarının görüşlerine göre araştırma görevliliği kadrosu nasıl olmalı mıdır?
4. Öğretim elemanlarına göre araştırma görevlileri hangi görevleri yapmalıdır?
5. Öğretim elemanlarının araştırma görevlilerinin çalışma şartlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
6. Öğretim elemanlarının görüşlerine göre araştırma görevliliği kadrosuna atanma şartları neler olmalıdır?
7. Öğretim elemanlarına göre araştırma görevlilerine nasıl bir yetiştirme programı uygulanmalıdır?
8. Öğretim elemanlarının görüşlerine göre araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunlar nelerdir?
9. Araştırma görevlilerinin görevleri ve öğretim üyeliğine atanmaları konusunda nasıl bir model geliştirilebilir?
10. Araştırma görevlilerinin, araştırma görevliliğinin meslek olarak yapılmasına ilişkin görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada öğretim elemanlarının araştırma görevliliğine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amaçlandığından nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, görüşme(odak grup görüşmesi dâhil), gözlem ve doküman analizi gibi veri toplama tekniklerinin kullanıldığı algı ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulmasına yönelik nitel bir sürecin takip edildiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek,2018). İncelenen durumla ilgili detaylı ve zengin bilgi elde edilmektedir.

Duruma odaklanıp detaylandırmak hedeflendiğinden nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) kullanılmıştır. Olgubilim deseni günlük yaşamda farkında olduğumuz fakat bilimsel olarak net ifade edemeyeceğimiz olguları, ayrıntılı ve bilimsel bulgulara dayanarak açıklamamızı sağlamaktadır. Olgubilimde önemli olan amaçlardan bir tanesi de katılımcıların durum ile ilgili deneyimlerini yansıtmalarıdır. Bu desende en çok kullanılan veri toplama aracı görüşmedir.(Yıldırım ve Şimşek,2018).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Fırat Üniversitesi'nde görev yapan ve maksimum örnekleme tekniği ile seçilmiş 45 öğretim elemanı ile eğitim fakültesinden odak grup görüşmesi içinde yer alan bir profesör, bir doçent bir doktor öğretim, bir doktor araştırma görevlisi ve altı araştırma görevlisinden oluşan toplam 10 katılımcı oluşturmuştur. Maksimum çeşitlilik yöntemi, incelenen olay veya olguyla ilişkili çok sayıda farklılığı kapsayan ana temaları keşfetmek ve tanımlamayı amaçlamaktadır (Neuman, 2014). Çalışma

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

grubunda 28 erkek, 17 kadın ve unvanlara göre 1 uzman, 3 öğretim görevlisi, 18 araştırma görevlisi, 7 Dr. öğretim görevlisi, 9 doçent ve 7 profesör bulunmaktadır. Profesörlerin kıdem yılı 16-38, , doçentlerin 6 - 24, Dr. öğretim üyelerinin 7-18, araştırma görevlilerinin 1 yıldan az- 12, uzmanların 13-15, öğretim görevlilerinin 7-18 arasında değişmektedir. En yüksek katılımın eğitim fakültesinden olduğu kıdem olarak 16 yıldan fazla çalışanların en yüksek katılımı gösterdiği ve unvan olarak araştırma görevlilerinin yüksek katılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 1 *Odak Grup Görüşmesine Katılan Öğretim Elemanlarına İlişkin Bilgiler*

Değişken n=10		f	%
Cinsiyet	Erkek	9	
	Kadın	1	
Unvanı	Araştırma Gör.	6	60
	Dr. Araştırma Gör.	1	10
	Dr. Öğretim Üyesi	1	10
	Doçent	1	10
	Profesör	1	10
Fakülte/Yüksekokul	Eğitim Fak.	10	100

Tablo 1’de cinsiyet açısından erkek katılımcının fazla olmasıyla birlikte araştırma görevlilerinin yüksek frekansa sahip olmalarının nedeni konunun araştırma görevlileriyle ilgili olması düşünülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin araştırmacı açısından sağladığı önemli kolaylık, görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme kurallarına bağlı olarak sürdürülmesi sebebiyle sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmasıdır(Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmanın genel amacına ve alt amaçlarına uygun bir şekilde hazırlanacak olan açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken ilgili literatür detaylı bir şekilde taranmış ve öğretim elemanlarının araştırma görevliliğine ilişkin görüşlerini saptamak amacı ile bazı maddeler belirlenerek uzman görüşüne başvurulmuştur. Farklı üniversitelerdeki değişik unvanlara sahip iki profesör, bir doçent, iki doktor öğretim üyesi ve üç araştırma görevlisinden alınan görüşler neticesinde gerekli düzenlemeler yapıp bazı sorular eklenip bazı sorular çıkartılarak araştırmanın problem cümlesine cevap bulacak nitelikte açık, anlaşılır yarı yapılandırılmış görüşme formu son halini almıştır. Form araştırmacı tarafından oluşturulan 10 adet açık uçlu soruyu içermektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veriler doküman analizi yöntemi ile ilgili mevzuat (2547 Sayılı YÖK Kanunu, 1750 ve 4936 Sayılı Üniversiteler Kanunu) orijinal

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

web sayfalarından temin edilerek, incelenmiş, araştırma alt problemleri doğrultusunda içerik analizine tabi tutulmuştur. Doküman analizi araştırılmak istenen olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırma evreninde belirlenmiş örneklemeler üzerinden verilerin toplanması için gerekli yasal izinlerin alınmasından sonra yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmanın amacına hizmet edecek katılımcı grubuna uygulanarak veriler toplanmıştır. Katılımcıların gönüllü olarak katılması konusuna dikkat edilip katılımcılara verilerin bilimsel amaçla kullanılacağı bilgisi önceden verilmiştir. Oluşturulan form 29.03.2021-28.05.2021 tarihleri arasında e-posta yoluyla randevu alınarak, görüşmeler gerçekleştirilmiş, dönütler kayıt altına alınmıştır. Pandemi şartlarından kaynaklı katılımcılara ulaşılması noktasında zorluklar yaşanmıştır. Verilerin toplanması sürecinde daha derinlemesine inceleme yapmak amacıyla uzman moderatör başkanlığında bir profesör, bir doçent bir doktor öğretim, bir doktor araştırma görevlisi ve altı araştırma görevlisinden oluşan toplam 10 katılımcıyla odak grup görüşmesi yapılmış görüşme esnasında ortaya çıkan görüşler ve çözüm önerileri kayıt altına alınmış ve dosyalararak bilgisayara yüklenmiştir. Ses kayıt dosyası olarak yüklenen veriler dikkatli bir biçimde tekrar tekrar dinlenip Word dosyasına aktarılmıştır.

Araştırma nitel bir çalışma olması sebebiyle bu süreçte içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizinde ana hedef toplanan verileri açıklayabilmek için kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu anlamda içerik analizi yöntemiyle verileri tanımlayıp verilerin içinde gizlenmiş

olabilecek gerçekleri ortaya çıkarmaya çalışırız. Bu şekilde izlenecek yöntemde Yıldırım ve Şimşek (2018) tarafından ifade edilen 4 aşamalı süreç takip edilmiştir. Verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve okuyucunun kolay anlayabilecek şekilde yorumlanması şeklinde aşamalar izlenmiştir. Zaman zaman yorumları ve elde edilen bulguları desteklemek amacıyla görüşme formundan alıntılar yapılmıştır. Elde edilen kodların katılımcıların atıf sayısına göre frekansları belirlenip yüzdeler dilimleri hesaplanmıştır.

Veriler analiz edilirken, tarafsızlığı ve gizliliği sağlamak amacıyla katılımcılara ait görüşme formlarına unvan ve cinsiyetleri göz önünde bulundurularak PE1(Profesör, Erkek), PK2(Profesör, Kadın), DE1(Doçent, Erkek), DRK1(Doktor Öğretim Üyesi, Kadın), DRE2(Doktor Öğretim Üyesi, Erkek), AGE1 (Araştırma Görevlisi, Erkek), AGK3(Araştırma Görevlisi, Kadın), UE3(Uzman, Erkek), ÖGE(Öğretim Görevlisi, Erkek) şeklinde kodlar verilmiştir. Her unvan kendi içinde sıralanmıştır. Çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamak için uzman incelemesi metoduna başvurulmuştur. Uzman incelemesi yönteminde yapılan çalışma hakkında genel bilgiye sahip olan ve nitel araştırma yöntemlerinde uzman olan kişi veya kişilerin çalışmayı incelemesidir (Creswell, 2003). Görüşmeler yapılmadan önce öğretim elemanlarına görüşmenin amacı hakkında bilgilendirme yapıp ve çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına bağlı olduğu vurgulanmıştır. Bu şekilde katılımcıların gerçek ve samimi görüşlerini belirtmeleri için araştırmacı gerekli güveni vermeye çalışmıştır. Geçerliliği sağlamak için

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

ayrıca; maksimum çeşitlilik yöntemi kullanılmıştır. Bu şekilde katılımcılar arasında çeşitliliği maksimum derecede yansıtmak ve katılımcılar arasında çeşitlilik gösteren durumlar arasında benzerlikler ve farklılıklar ortaya konmuştur. Güvenirliği sağlamak amacıyla; bulgular kısmında doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2018)'e göre araştırma sürecinin tüm aşamalarının açık bir şekilde ortaya konması, verilerin yalın haliyle saklı olması nitel araştırmalarda güvenilirlik ölçütlerindedir.

Bulgular

Bu bölümde elde edilen veriler, araştırmanın amaçları ve doğrultusunda analiz edilmiş, tablolar ve şekillerle açıklanmıştır. Görüşme formunda yer alan cevaplar içerik analize tabi tutularak, temalara ayrılmış, her temaya ait kodlar frekans ve yüzde olarak gösterilmiştir.

Araştırma Görevliliği Pozisyonunun Görev Tanımı, Atanma Ve Öğretim Üyeliğine Yükseltilme Durumları Türkiye'de Ve Bazı Ülkelerde Nasıldır?

ABD'de Türkiye'de yapılan ALES gibi merkezi bir sınav yapılmamaktadır. Üniversiteler kendi bünyelerinde gerçekleştirdikleri bilgi ve yetenek sınavlarını, referans mektuplarını ve nihayetinde akademik başarısını göz önünde bulundurarak alımlar yapılmaktadır. Doktora derecesinde bulunan öğrenciler asistan olarak görev almaktadır. Amerika'da araştırma görevliliğini direkt karşılayacak bir unvan bulunmamaktadır. Research Assistant olarak bulunan araştırma

asistanları, Teaching Assistant olarak öğretim asistanları ve Administrati ve Assistant olarak çevirebilen yönetim asistanları bulunmaktadır (Doğan, 2018). Amerika’da merkezden yönetilen bir yükseköğretim sistemi bulunmamaktadır. (Karataş vd., 2017). Araştırma asistanları, bütçeli araştırmalarda çalışmaktadır. Lisansüstü öğrenci olarak değerlendirilmektedir. Öğretim asistanları, dersleri hazırlanmasında, sınavların değerlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Yönetim asistanları da hem bölümün işlerine yardımcı olmak hem de lisansüstü öğrenci olarak görüldükleri belirtilmiştir (Doğan, 2018).

İngiltere’de araştırma görevlileri ders veren grup olarak değerlendirilmektedir. Araştırma görevliliği kadrosuna eş değer olarak İngiltere’de “araştırma öğretim elemanı” ve “araştırma asistanı” olmak üzere iki istihdam türüne yer verilmektedir (Tunç, 2009). İngiltere’de araştırma asistanları performansa dayalı ücret almaktadır. Araştırma öğretim elemanları ise, bireysel olarak çalışmalarını yürütmektedirler. Bu statüdeki akademik personelin görev süresi 3-5 yıl ile sınırlıdır. İngiltere’de araştırma öğretim elemanlarına verilecek ücret üniversitenin bünyesinden karşılanacağı gibi başka kurum ve derneklerden de karşılanabilmektedir.

Almanya’daki üniversitelerde de araştırma görevlilerin geçici kadro statüsünde oldukları anlaşılmaktadır. Almanya’da öğretim ve araştırma asistanları olmak üzere iki tür asistan kadrosu olduğu görülmektedir. Maaşlarını devletten almaktadırlar. Sözleşmeli olarak atanan asistanların belirtilen süre içinde çalışmalarını sunarlar (Yaya, 2011).

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

Tablo 2 Türkiye, Amerika, Almanya ve İngiltere'de Araştırma Görevliliği

	TÜRKİYE	AMERİKA	ALMANYA	İNGİLTERE
Kadro	Araştırma Görevlisi	Öğretim Asistanı Araştırma Asistanı İdari ve Danışmanlık Asistanı	Öğretim Asistanı Araştırma Asistanları	Araştırma öğretim elemanı Araştırma asistanı
Çalışma Süresi	1 YIL (50/d) 3 YIL(33/a) Sözleşmeli olarak atanmaktadırlar.	3-4 YIL Sözleşmeli olarak atanmaktadırlar.	3 YIL Sözleşmeli olarak atanmaktadırlar.	3-5 YIL Sözleşmeli olarak atanmaktadırlar.
Giriş Şekli	ALES ALES puanının %40'ı, lisans mezuniyet notunun %15'i, yabancı dil puanının %30'u ve giriş sınavı notunun %15'i alınarak değerlendirme yapılmaktadır.	Merkezi sınav yoktur. Genelde üniversitelerin bünyesinde gerçekleştirdikleri GRE (Graduate Record Examination) denilen sınav temel alınırken öğrencinin bilgi düzeyi, akademik başarısı, bilgi ve yetenek sınavlarında aldığı sonuçlar, referans mektupları gibi kriterler mevcuttur.	Merkezi sınav yoktur. Yükseköğretim kurumundan derece almak, Öğretim yeterliliğine sahip olmak ve genel anlamda doktora derecesiyle kanıtlanabilecek akademik çalışma yeteneğine sahip olma ve kendi alanında üç yıl çalışmış olması gerekmektedir.	Merkezi sınav yoktur. Lisansüstü eğitimden sonra ileri düzeyde bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik şartlarını yerine getirenler arasından üniversiteler bünyesinde seçim yapılır.

2547 sayılı kanun Doktora ve Bilimsel yeterlilikle Performansları maddelerine sonrasındaki süreçte birlikte kıdem de göz değerdendirilerek Terfi/Öğretim üyeliğine dayanarak Öğretim gösterilen performansla önünde bulundurularak öğretim üyeliğine Geçiş Üyeliğine dayalı olarak geçiş öğretim üyeliğine geçişleri Yükseltme Ve yapılmaktadır. atamalar sağlanmaktadır. Atanma gerçekleştirilmektedir. Yönetmeliği kapsamında geçişler yapılmaktadır.

Araştırma Görevlilerinin Görev Tanımı Ve Araştırma Görevliliğine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri

Tablo 3 Katılımcıların Araştırma Görevlilerinin Görev Tanımına İlişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
33/a Görev Tanımı	Yeterlidir	12	21,4
	Muğlak, yetersiz	11	19,6
	Akademiyle alakasız görevler	3	5,3
	Suistimale açık	2	3,5
	Asistan	1	1,7
	Fiilen çalışan akademisyen	1	1,7
50/d Görev Tanımı	Uygundur	9	16
	Yetersiz	4	7,1
	Gelecek kaygısı, işsizlik	4	7,1
	Akademideki üvey evlat	1	1,7
	Lisansüstü öğrenci	2	3,5
	Akademik kölelik	2	3,5
	Acımasız kadro	1	1,7
	Sirkülasyon için gereklidir	1	1,7
	Mobbinge sebep	1	1,7
	Geçici kadro	1	1,7
	TOPLAM	56	100

Araştırma görevlilerinin görev tanımlarına ilişkin en çarpıcı ifadeler aşağıda yer almaktadır.

“Araştırma görevlisi olan bir kişi aynı zamanda bir lisansüstü öğrencisidir. Lisansüstü eğitiminin yanında bölümde ilgili işlerin yapılmasında da görev alması için tanınan bir kadro tipidir. 33/a ve 50/d kadrosunda görev yapan araştırma görevlileri arasındaki tek fark kadro tipidir. Geleceğimiz için genç araştırmacıların yetişip ilgili yerlere öğretim üyesi olabilmelerinin önü açılmalı. İşsiz kalma korkusu yaşayan bir bireyin kendisini işine vermesini bekleyemeyiz” (DE5).

“Her iki maddeyi de araştırma görevliliğini tanımlamak bağlamında yetersiz buluyorum. Özellikle 50/d maddesi, araştırma görevliliğini değil lisansüstü öğrenciliğini vurgulamaktadır. Bu durum, kadronun yalnızca öğrencilik üzerine kurulmasına; bu nedenle öğrencilik aşaması tamamlandığında, akademisyenlik konusunda da süreç içinde deneyim kazanmış olan pek çok donanımlı bireyin, sistemin içine katılmadan kaybedilmesine neden olmaktadır” (AGK13).

“50/d kadrosu geçici bir kadro şeklindedir ve bu kadroda çalışan araştırmacılar geleceği hakkında devamlı endişe içindedirler. Gelecek planları yapmalarına engel olan bu durum hem aile bütünlüğünü zedelemekte hem de söz konusu araştırmacının işi ya da çalıştığı yeri benimsemesine engel olmakta dolayısıyla çalıştığı kurumu yüceltmek gibi bir amaç taşımaya engel olmaktadır. Bu sorunun derhal çözüme kavuşturulması ve akademiye üvey evlat muamelesinin ortadan kaldırılması gerekmektedir” (AGK10).

Odak grup görüşmesinde araştırma görevlilerinin görev tanımına ilişkin elde edilen bulgular incelenerek tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4 Katılımcıların Araştırma Görevliliğinin Görev Tanımına İlişkin Görüşleri

<i>TEMA</i>	<i>KOD</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
	Yoruma açık	4	25
	Bölümün yükünü taşıyan	4	25
	Araştırma görevlileri eskiye göre daha bilinçli	2	12,5
	Geçici kadro	2	12,5
	Esnek	2	12,5
50/d Görev Tanımı	Sekreter	1	6,25
	Ekonomik iyileştirme	1	6,25
TOPLAM		16	100

Odak grup görüşmesinde verilen yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

“Bence buraya muğlak bir ifade konulmuş diğer denilmiş görev tanımına uygun hareket edildiğini düşünüyorum bunu ironik olduğunu düşünüyorum. Bu diğer de her şey olabilir oda temizliğinden tutunda sınav gözetmenliğine hocaların yerine derse girmeye kadar her şey düşünebilir”(AGE5).

“Araştırma görevlisi asistan diye görülüyor. Bu anlamda sorunlarımız var yani özellikle görev tanımının netleştirilmesi gerekiyor kesinlikle

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

yoksa Yorumu açık olduğu zaman bu şekilde bu sistemin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi mümkün değil” (AGE4).

Araştırma Görevliliği Kadrosunun Gerekliliği ve Avantajları

Tablo 5 Katılımcıların Araştırma Görevliliği Kadrosunun Gerekliliğine ilişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
Kadronun Gerekliliği	Akademinin ilk ve en önemli basamağı	16	32
	Araştırmacı yetiştirmek	12	24
	Akademinin temeli	7	14
	Öğretim üyeliğine hazırlık	6	12
	Nitelikli insan kaynağı	3	6
	Öğretim yardımcılığı	2	4
	Bilimsel araştırma	2	4
	Hiyerarşik süreçte deneyim kazanılan kadro	1	2
	Akademik kültürün öğrenilmesi	1	2
	TOPLAM	50	100

Araştırma görevlilerinin kadro gerekliliğiyle ilgili katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Çok gerekli olduğunu düşünüyorum. Lisansüstü eğitime başlayan bir insanın ufkunun gelişmesinde ve yeteneklerini keşfetmesinde çok önemli bir yer tutan lisansüstü eğitimde ekonomik özgürlüğünü kazanabilmesi için araştırma görevlisi kadroları gereklidir tabi 33/a olması şartıyla” (AGE14).

“Öğretim üyeliğine hazırlaması, nasıl araştırma yapılacağıının öğrenilmesi, yüksek lisans ve doktoranın olsa da olur olmasa da olur anlayışıyla yapılmaması için oldukça önemli olan bir kadrodur. Araştırma görevlisi olmadan yapılan lisansüstü eğitimler hem kişinin çok yıpranmasına hem de sürecin istenilen verimlilikte yürütülememesine yol açar” (AGE1).

Tablo 6 Katılımcıların Araştırma Görevlisi Olmanın Avantajlarına İlişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
Avantajları	Tecrübe	17	45,9
	Bilimsel çalışmalar için vakit	10	27
	Ekonomik	4	10,8
	Empati	2	5,4
	Motivasyon	1	2,7
	Risk yönetimi becerisi	1	2,7
	Yurt dışı imkanı	1	2,7
	Özlük hakları	1	2,7
	TOPLAM	37	100

Sağladığı avantajlar temasına ait en çarpıcı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“Araştırma görevlisi olmadan, dışarıdan yapılan lisansüstü eğitimlerin istenilen verimi vermediğini düşündüğüm için, araştırma görevlisi olmamın, lisansüstü eğitiminin etkililiğini ve verimliliğini arttırdığını düşünüyorum. Öğretim üyeleri hocalarımıza ve özellikle danışman hocamıza daha kolay ulaşabiliyoruz ve hocalarımızdan daha fazla katkı alabiliyoruz. Öğretim üyeliğine geçişte de herhangi bir oryantasyon ve adaptasyon problemi yaşamadan göreve başlamayı sağlayacağını düşünüyorum. Ayrıca, araştırma görevlisi iken yapılan bilimsel yayınların kalitesinin, olmadan yapılan yayınlara göre daha kaliteli olduğu inancındayım. Araştırma görevlisi olmasaydım, bu kadar yayın yapabileceğimi sanmıyorum” (AGE1).

“Çıraklığını yaptığınız isin ustalığını yapma imkânı tanır. Psikolojik olarak yıpranırsınız ama öğrenirsiniz de” (DE9).

Araştırma Görevlilerinin Görevleri Neler Olmalıdır?

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

Tablo 7 Katılımcıların Araştırma Görevlilerinin Hangi Görevleri Yapmaları Gerektiğine İlişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
	Akademik gelişim	27	46,5
	Yardımcı olarak derslere ve sınava girme	10	17,2
	Bölümün akademik işleri	10	17,2
Öncelikli görevler	Lisans öğrenci danışmanlıkları	7	25
	Öğretim üyelerinin gündelik işleri kesinlikle olmamalı	2	3,4
	Lisansüstü eğitimi tamamlamak	2	3,4
	TOPLAM	58	100

Araştırma görevlilerinin öncelikli olarak hangi görevleri yapmaları gerektiğini değerlendiren katılımcıların en dikkat çekici ifadeleri aşağıda belirtilmiştir:

“Öncelikli olarak lisansüstü eğitimlerini tamamlamak, akademik olarak kendini yetiştirmek için çalışması gerektiğini düşünüyorum. Bunun bir parçası olarak ise hocalarına dersler ve sınavlarla ilgili yardımcı olmasının kaçınılmaz olduğunu düşünüyorum. Ancak özellikle bir memurun yapacağı evrak işleri vb. görevlerin araştırma görevlisinin işi olmaması gerekir. Örneğin pedagojik formasyon öğrencilerinin kayıtları sırasında bir memur gibi kayıt yapmaması gerekir çünkü fakültenin bu işe bakan memurları zaten vardır” (AGK7).

“Araştırma, yayın, proje çalışmaları ve bazı lisans derslerinde katkı sunacak şekilde görev almaları. Bu dersi ileriye yönelik kendisi verebilecek pozisyona gelmesi açısından önemlidir. Ama bu dersin yüklenicisi değil dinleyicisi ve takipçisi olarak görev almalıdır” (DE7).

Odak grup görüşmesinde araştırma görevlilerinin görevlerine ilişkin ifadelerin analizi ile elde edilen bulgular tablo 8’de sıralanmıştır.

Tablo 8 Araştırma Görevlilerinin Hangi Görevleri Yapmaları Gerektiğine İlişkin Görüşler

TEMA	KOD	F	%
Öncelikli Görevler	Akademik gelişim	4	44,4
	Hocaların özel işleri olmamalı	3	33,3
	Sekreterin işleri olmamalı	1	11,1
	Bölüm dışı görev paylaşımıyla yapılmalı	1	11,1
	TOPLAM	9	100

Odak grup görüşmesinde araştırma görevlilerinin hangi görevleri yapmaları gerektiğine ilişkin bazı çarpıcı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Araştırma görevlileri hakikaten bölümlerin yükünü taşıyan kendi bilimsel çalışmaları dışında hocaya evrak işi, sınavda gözetmen olarak kullananlara çok karşı olduğumu belirtmek istiyorum bunların da mutlak surette en aza indirgenmesi gerektiğini düşünüyorum”(DRE1).

Araştırma Görevlilerin Çalışma Şartları

Tablo 9 Katılımcıların Araştırma Görevlilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
Çalışma Şartları	Kurum ve yöneticilere göre farklıdır.	14	31,1
	Kötü değil	14	31,1
	Mesai saati dışında çalışma, iş yükü	6	13,3
	Belirsiz, suistimale açık	5	11,1
	İyileştirilmeli	3	6,6
	Sınav gözetmenliği ve danışmanlık yoğunluğu	1	2,2
	50/d kaldırılmalı	1	2,2

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

Yurt dışı imkanları desteklenmeli	1	2,2
TOPLAM	45	100

Araştırma görevlilerin çalışma şartları ile ilgili katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında en dikkat çeken ifadeler aşağıda belirtildiği gibidir:

“Bu kadronun görev tanımının yetersiz ve yanlış olması, mobbinge ve suistimale açık hâle gelmesine neden olmaktadır. Çalışma şartları genellikle öğretim elemanlarına nazaran daha zorludur” (AGK13).

“İş tanımı öne sürülerek çok fazla iş yükleniyor. Yapılan işlerle ilgili mesai gőzetilmezken, mesai saatlerinde her daim müsait olmamız bekleniyor ” (AGK17).

“Kurumdan kuruma ve yöneticiden yöneticiye değişiyor. Görev tanımının belirsizliğinden dolayı şartlar bazı kurumlarda oldukça zorlayıcı olabiliyor, bazı kurumlarda ise daha gevşek olabiliyor. Bu belirsizlik bence hem kurumlar için araştırma görevlileri için oldukça can sıkıcı ve yorucu. İki tarafın da bundan memnun olduğunu düşünmüyorum. Joker eleman gibi kış akşamı ya da pazar öğleden sonra sınav gözetmenliği yapabilirsiniz, öğrencilerle karşı karşıya geldiğinizde idarenin arkanızda durmadığını ve tamamen yalnız bırakıldığınızı görürsünüz. Bence bu belirsizlik ve hiyerarşik düzende yerinin belirli olmayışı araştırma görevliliğinin en zor yanı ” (AGK4).

Odak grup görüşmesinde katılımcıların araştırma görevlilerinin çalışma şartlarına ilişkin görüşleri kodlara ayrılarak tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10 Katılımcıların Araştırma Görevlilerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
	Çok iyi	2	28,5
	Bölüme ve hocaya göre farklılaşır	2	28,5
	Yurt dışı olanakları kısıtlı	1	14,2

Çalışma Şartları	Psikolojik açıdan zor	1	14,2
	Üniversitenin imkânlarına bağlı	1	14,2
TOPLAM		7	100

Odak grup görüşmesinde araştırma görevlilerinin çalışma şartları sorusuna verilen bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Çalışma şartlarına bakacak olursak çok zor olduğunu düşünmüyorum şu anda bakacak olursak bence bu arkadaşlar çok lüks içerisinde yaşıyor bunu da kıymetini bilmemiz lazım. Bizler rahat çalışıyoruz pandemi sürecini düşünün bizim gibi meslek sahiplerine düşünün çok rahat bir şekilde görevlerini devam ettirdiler. Çalışma şartları ile ilgili bölümlere göre farklılık gösterebilir” (PE1).

“Çalışma performansını düşürebiliyorlar çalışma şartları aslında sizin için psikolojik olarak zorlandığınız bir ortam oluyor. Araştırma görevlisiyim sınavlara giriyorum sınav kâğıdı okuyorum vesaire kendi derslerimiz ayrı bir taraftan araştırma görevlisi bir taraftan hocayız arada kalmış bir kimlik garip bir durumdayız. Bence bu da tamamıyla araştırma görevliliğine şartlar ile alakalı”(DRAGK 1).

Araştırma Görevliliği Kadrosuna Atanma Kriterleri

Araştırma görevliliği kadrosuna atanma kriterlerinin değiştirilmesi gerektiğine ilişkin öğretim elemanları tarafından verilen yanıtların analiziyle elde edilen bulgular tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11 *Katılımcıların Araştırma Görevliliği Kadrosuna Atanma Kriterlerine İlişkin Görüşleri*

TEMA	KOD	F	%
	Tarafsız olunmalı	11	22,9
	Araştırmacı yönüne bakılmalı	5	10,4
	Yabancı dilin kapsamı ve etkisi artırılmalı	4	8,3

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

Atanma Kriterleri	Evet	Deneyim aranmalı	4	8,3
		Diploma puanı artırılmalı	2	4,1
		Mülakatlar ve bilim sınavları merkezi yapılmalı	2	4,1
		ALES'in etkisi azaltılmalı	2	4,1
		ALES kaldırılmalıdır	1	2
		Yaş sınırı artırılmalı	1	2
		ÖYP geri gelmeli	1	2
	Hayır	Uygundur	13	27
		Seçim kriterleri değiştirilmeli	2	4,1
	TOPLAM			48

Araştırma görevliliği kadrosuna atanma kriterlerinin değiştirilmesi gerektiğine ilişkin görüş bildiren katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Evet. Çünkü İngilizceyi konuşamayan araştırma görevlileri var. İngilizce şartı TOFL, IELTS gibi dört temel dil becerisini ölçen sınavlardan alınan puanlara bağlanmalı. Hangi anabilim dalında araştırma görevlisi olunacaksa, ol alanda en az 3 yıl deneyim aranmalı. Üniversitelerin kendi bilim sınavlarını ya da mülakatlarını yapmaları engellenmeli, ya merkezi bir bilim (alan) sınavı yapılmalı ve bu sınavdan alınan puan ağırlıklı ortalamaya dâhil edilmeli ya da hiç böyle bir sınav yapılmamalıdır” (DRE7).

“Hayır. Çünkü araştırma görevlileri nitelikli ve liyakatli olmalı. Aslında Araştırma görevlilerinin atanma kriterleri değil, araştırma görevlilerini seçen kişilerin seçim kriterleri değiştirilmeli. Seçen kişiler liyakati göz önünde bulundurmalı” (DRK3).

Odak grup görüşmesinde katılımcıların atanma sürecine ilişkin belirttiği görüşler tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12 Katılımcıların Araştırma Görevliliğine Atanma Sürecine İlişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
Atanma Süreci	Belirli oranlarda ALES, diploma notu, yabancı dil ortalaması ile 10 katı aday azaltılmalı	3	21,4
	ALES kaldırılmalı	2	14,2
	33/a ile atama	2	14,2
	Ön değerlendirme yapılır	1	7,1
	Diploma notunun oranı artırılmalı	1	7,1
	50/d kadrosu düzenlenmeli	1	7,1
	Deneyim şartı getirilmeli	1	7,1
	Yüksek lisansını yapmış olmalı	1	7,1
	Sözlü mülakat yerine performans değerlendirme	1	7,1
	TOPLAM		14

Odak grup görüşmesinde araştırma görevlilerinin atanma sürecine ilişkin en dikkat çekici katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

“Ön değerlendirme ye giren adayların ilk 10 adayın yerine ilk 4 adayın çağrılması yazılı sınavda daha iyi olur. Şimdi de ilk 10 olarak devam ediyor. Bunlar sınırlandırılabilir” (DE1).

“Alımlarda 10 kat kadar adayı çağrılmasının biraz yüksek olduğunu düşünüyorum. Puanlardan bir tanesini ALES olması ciddi bir sorun olabilir ALES’in belirleyici olduğunu düşünmüyorum Tartışmaya açık bir mevzu olduğunu düşünüyorum dil konusunda evet belki olmalı ama. ALES ortalamasının bu kadar yüksek alınmasının bir Turizmci için Türkçe, matematik bilgisinin çok anlam ifade ettiğini düşünmüyorum Tabii ki ALES puanı belirli bir beceriyi ortaya koyar ama bu ne kadar belirleyicidir bunun tartışılır olduğunu düşünüyorum Onun yerine ne koyabiliriz diye soracak olursan da diplomasının çok daha kıymetli olacağını düşünüyorum Bunun haricinde daha da kıymetlisi suiistimal edilmeyecek ise

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

referans olacak birinin olması başvurularda çok daha iyi olacaktır Ama bu tip ihtimal edilebilir” (AGE2) .

Araştırma Görevlilerinin Geliştirilmesi

Katılımcılara yöneltilen “Araştırma görevlilerinin geliştirilmesine ilişkin önerileriniz nelerdir?” sorusuna verilen cevapların analizi ile elde edilen bulgularla oluşturulan alt temalar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 13 *Katılımcıların Araştırma Görevlilerinin Geliştirilmesine İlişkin Önerileri*

TEMA	KOD	F	%	
Geliştirme	Anabilim dalı	Değer verilmeli	8	15,3
		Anabilim dalı veya bölüm kapsamında	7	13,4
		Ders asiste etme	6	11,5
		Danışmanını kendisi seçmeli	1	1,9
		Danışmanın rolü azaltılmalı	1	1,9
	Fakülte	Görev tanımı ve dağılımı yapılmalı	9	17,3
		Memurun işleri verilmemeli	3	5,7
		Görevlendirmeler informal yapılmamalı	3	5,7
		Çalışma ortamı düzeltilmeli	2	3,8
		Son dakika işleri azaltılmalı	1	1,9
		Gözetmenlikler için ortalama sistem getirilmeli	1	1,9
			2	3,8
	Enstitü	Yurt dışı imkanı sağlanmalı		
		Bölüm ile koordineli çalışılmalı	1	1,9
		Enstitü kapsamında	1	1,9
			3	5,7
	Kurum dışı	Kongreler, seminerler düzenlenmelidir.		
		Araştırma Desteği	2	3,8
		Ders ve kurslarda görev alma	1	1,9
		TOPLAM	52	100

Katılımcılara ait ifadelerden bazıları aşağıdaki gibidir:

“Fakültede araştırma görevlilerinin görev tanımları en başta yapılmalı ve görev dağılımları sene başında toplantıyla belirlenmeli. Gözetmenlikler için ortalama sistemi getirilmeli. Ortalama gözetmenliğin altında kalanlara daha fazla- üstünde kalanlara daha az gözetmenlik verilmeli. Yeni gelenlere de aşırı yüklenme yapılarak mağdur edilmemeli. Memurların işinin araştırma görevlilerine yığılması işi artık son bulmalı (AGK4).

“Enstitü bölüm ile koordineli olarak çalışmalı ve gelişmelerini sağlamak için kısa süreliğine de olsa yurt dışı deneyim kazanmaları için üniversiteden destek sağlamalıdır” (DE5).

Odak grup görüşmesinde katılımcılardan gelen cevapların analizi ile elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 14 Katılımcıların Araştırma Görevlilerinin Geliştirilmesine İlişkin Öneriler

TEMA	KOD	F	%
Geliştirilme	Lisans mezuniyetiyle aynı alanda ilerlemeli	1	50
	Enstitü, fakülte işbirliği önemlidir	1	50
TOPLAM		2	100

Araştırma görevlilerinin geliştirilmesine ilişkin katılımcı ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Araştırma görevlerin geliştirilmesine ilişkin kendilerini geliştirmeleriyle alakalı olarak kendi gelişimleri açısından bence hangi branşta araştırma görevlisi alınacaksa mezuniyetinin o alan olması çok önemli mesela biz Eğitim Fakültesi'ndeyiz kimya çıkışlıyız. Eğitim Fakültesi'nde çok uzun süre geçti ama aynı bölümde olmak önemlidir. Bu arada kendi bünyesinde olması çok önemlidir yüksek lisansını aynı alanda yapılmış olması çok daha değerlidir avantajlı

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

olacaktır enstitü ile fakülte burada işbirliği yaparak araştırma görevlerini geliştirmesine katkı sağlayacaktır” (PE1).

Araştırma Görevlilerinin Yaşadıkları Sorunlar ve Araştırma Görevliliğinin Dezavantajları

Öğretim elemanlarına göre araştırma görevlerinin yaşadıkları sorunlara ait bulgular analiz edilerek tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15 *Katılımcıların Araştırma Görevlilerinin Sorunlarına İlişkin Görüşleri*

TEMA	KOD	F	%
Sorunlar	Görev tanımındaki belirsizlikler	30	30
	Akademik	28	28
	İstihdam	18	18
	Yaş sorunu	10	10
	Maddi sorunlar	10	10
	Diğer	3	3
	TOPLAM	100	100

Odak grup görüşmesinde araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunlara ilişkin alınan yanıtlar “sorunlar” teması altında kodlanarak tablo 16’de sunulmuştur.

Tablo 16 *Katılımcıların Araştırma Görevlilerinin Sorunlarına İlişkin Görüşleri*

TEMA	KOD	F	%
Sorunlar	Sosyal çevreye uyum	2	33,3
	Rotasyon sıkıntısı	1	16,6
	Mobbing	1	16,6
	Yurt dışı imkanı	1	16,6
	Değer görmeme	1	16,6
		TOPLAM	6

Katılımcıların “sorunlar” temasına ilişkin verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir:

“Yurtdışında sempozyumlara ya da araştırma bağlamında gittiğimizde bu bağlamda gitmek istedim de çok fazla sizin önünüze geçiliyor akademisyen kadrosundaki kişiler için geçerli maalesef. Çünkü araştırma görevlisi ikinci sınıf vatandaş muamelesi görüyor bu da bizi daha çok etkiliyor ödenek noktasında daha çok az yararlanıyoruz kültürel olarak dediğim gibi kültürel açıdan farklı bir akademik ortamı görmeyi isterdim”(DRAGKI).

Araştırma görevlisi olmanın dezavantajlarına ilişkin katılımcı görüşleri ve analiz sonucunda edinilen bulgular tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17 Katılımcıların Araştırma Görevliliğinin Dezavantajlarına İlişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
Dezavantajları	İş yükü	9	28,1
	Önemsinmemek	5	15,6
	Danışmana bağlı olmak	4	12,5
	Mobbing	4	12,5
	Kuruma göre	3	9,3
	Görev tanımı belirsizliği	2	6,25
	Yetersiz görülme	2	6,25
	Kadro sorunu	1	3,1
	TOPLAM	32	100

Araştırma görevliliğinin dezavantajlarıyla ilgili görüşler aşağıdaki gibidir:

“Yolun başında olduğumuz için sürekli eksik veya yanlış bildiğimiz ya da bilmediğimiz söyleniyor. Tabi ki de bilmediğimiz çok şey var fakat olumsuzluk

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

cümleleriyle motivasyonunu kaybedebilecek yapıda insanların olduğu da göz ardı edilmemelidir. Bununla birlikte, bazı durumlarda özellikle sorumlu hocana bağımlı olmayı da bir dezavantaj olarak görüyorum”(AGK2).

Araştırma Görevlilerinin Öğretim Üyeliği Kadro Beklentilerine Dair Ne Tür İyileştirmeler Yapılabilir?

Kadro beklentileri teması ve bu temaya ait oluşturulan kodlar tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18 Katılımcıları Araştırma Görevlilerinin Kadro Beklentilerine İlişki Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
Kadro Beklentileri	Doktoradan sonra direkt geçiş	10	23,8
	Liyakat	9	21,4
	Kadro sayıları planlı olmalı	7	16,6
	Öncelikli olmalı	6	14,2
	Belli standardı olmalı	3	7,1
	50/d ‘den 33/ a’ya geçilmeli	3	7,1
	Rotasyon	2	4,7
	Dışarıdan alımlar olmamalı	2	4,7
TOPLAM		42	100

Bu temaya ait en çarpıcı ifadeler aşağıda belirtilmiştir:

“Öğretim üyeliğine geçiş konusunda özlük hakları konusunda doğrusu hem üniversite yönetimlerinin hem fakülte yönetimlerinin hem de YÖK’ün bu noktada belirli bir kriterlere bağlaması gerekiyor bu işi bir defa birinin alıp birinin diğerini belli bir süre sonra alınması aslında bunu bölümün ihtiyacı da açıklanacak bir durum değil” (DE1).

“Doğal olarak atama noktasında siz ne kadar şartları sağlarsanız sağlayın maalesef henüz liyakate göre bir durumun söz konusu olduğuna inanmıyorum” (DRAGK1).

Araştırma Görevliliği Mesleği

Araştırma görevliliğinin meslek olarak yapılmasına ilişkin araştırma görevlerinin belirttiği görüşler şekil 19’da sunulmuştur.

Tablo 19 Katılımcıların Araştırma Görevliliğinin Meslek Olarak Yapılmasına İlişkin Görüşleri

TEMA	KOD	F	%
<i>Araştırma Mesleği</i>	Akademik gelişim için öneririm	19	76
	Zor	3	12
	İlgi duyulmalı	2	8
	İstihdam oluşturmak için olmalı	1	4
TOPLAM		25	100

Araştırma görevliliğinin meslek olarak yapılıp/yapılmamasına ilişkin en dikkat çekici cümleler aşağıda belirtilmiştir:

“Kırılgan bir yapıya sahipseniz önermem, araştırma yapmayı sevmiyorsanız önermem, iletişim kurmakta sorun yaşıyorsanız önermem. Bunlar için gereği, kırılırsanız çok ezilirsiniz ve ya bırakırsınız ya çok ciddi sıkıntılarla boğuşursunuz. Mesleğimiz istismara çok açık. İletişim kurma becerisi hem öğrencilerle hem idareyle hem memurlarla işlerin yürümesi için şart, aksi takdirde çok sorun yaşarsınız. Araştırma ile ilginiz yoksa zaten bu meslekten uzak durun, isteyen ve hevesli birilerinin önünü açın. Bunlara sahipseniz öneririm. Maaşı ve koşulları - iyi bir yönetimin altında çalışıyorsanız- Türkiye şartlarında doktoranızı yapmak ve uzmanlaşmak için en uygun mesleklerden biri” (AGK4).

Sonuç, tartışma ve öneriler

Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Yurt dışında ülkemizde bulunan araştırma görevlisi kadrosunun tam karşılığı bulunmamaktadır. Doğan (2018)'e göre Amerika'da asistanlardan beklenen üç farklı görevin Türkiye'de sadece araştırma görevliliği statüsü ile karşılandığı görülmektedir. Almanya'da Türkiye'deki 50/d kadrosuna benzer şekilde araştırma görevlilerine geçici kadro statüsünde istihdam sağlamaktadır (Yaya, 2011). Bir başka sonuç ise; üniversitelerin akademik insan kaynağı ihtiyacını karşılamak için önem arz eden araştırma görevlilerinin 2547 Sayılı YÖK Kanunu'nda farklı iki istihdam türünün olması ayrışmalara sebep olmaktadır. Yoğun iş yüküne maruz kalmalarını engellemek adına görev dağılımının yapılması ve görev tanımının netleştirilmesi gerekir. Yapılan başka bir çalışmada araştırma görevlilerinin %76'sının öğretim üyelerinin işleriyle uğraşmaktan kaynaklı kariyer gelişimlerine yeteri vaktin kalmadığı tespit edilmiştir (Yılmaz ve Şahin, 2016). Araştırma görevlilerinin görev tanımı belirsizliğinden kaynaklı yoğun iş yüküne maruz kaldığı Sancak vd., (2010) tarafından yapılan çalışmada elde edilen bulgulardandır. Her iki çalışmada elde edilen bulgular uyum göstermektedir. Özaslan (2010) tarafından yapılan çalışmada araştırma görevlilerinin kadro kaygısıyla görev tanımıyla örtüşmeyen görevleri dahi eksiksiz bir şekilde yerine getirdiği sonucuna varılmıştır. Çeliköz ve Türkan (2016) öğretmen adaylarıyla yaptığı çalışmada araştırma görevlilerinin öğretim üyelerinin yardımcısı olarak algılandıkları ve verdikleri her işi yapmak zorunda kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırma görevlilerinin kadro güvencesinin olmadığı görülmektedir. Buna bağlı olarak lisans döneminden sonra başarılı öğrenciler araştırma görevliliğine ve akademiye sıcak bakmamaktadır. Araştırma görevlilerinin mesleki açıdan gelecek kaygısı taşıdıkları tespit edilmiştir (Acar, vd., 2005). Özkal'ın belirttiği gibi 50/ d kadro türüne tabii olan araştırma görevlilerinin yüksek düzeyde gelecek kaygısı taşımaktadırlar. (Özkal, 2010). Yapılan başka bir çalışmada 50/d kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin kadro güvencesinin olmadığı bulgusu elde edilmiştir (Anıl vd., 2015). Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlarla araştırmadan elde ettiğimiz sonuçla örtüşmektedir.

Akademik ortamın temelini oluşturan araştırma görevlilerinin, fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri çalışma ortamları sunulmalı ve mesleki gelişim açısından yurt dışı imkânlarından daha fazla yararlanmaları gerekmektedir. Bu bulgu Yılmaz, Yılmaz ve Göçen'in (2015) sınıf öğretmeni adaylarıyla ilgili yapmış olduğu araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Akademik kariyerin başlangıcı olan araştırma görevliliği, öğretim üyeliği içinde temel oluşturmaktadır (Demir,1999). Araştırma görevlilerinin öncelikli görevleri akademik çalışmaları olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Çeliköz ve Türkan (2016) tarafından yapılan çalışmada araştırma görevlilerinin öncelikli görevinin akademik gelişim olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Her iki çalışmada elde edilen bulgular uyum göstermektedir.

Araştırma görevlilerinin geliştirilmesine ilişkin öncelikle anabilim dalı kapsamında araştırma görevlilerine değer verilmesi, kurum dışında kongre ve seminerlerin düzenlenmesi araştırma görevlilerinin mesleki

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

gelişimlerine katkı sunacağı ve araştırma görevlilerinin mezuniyetiyle aynı alanda ilerlemeleri mesleki gelişim açısından avantajlı duruma gelecekleri sonucuna ulaşılmaktadır. Başka bir çalışmada araştırma görevlilerinin saygı ve hürmet bilmediği sorumluluktan kaçınıp maaşlarını alıp geride durdukları gibi bir olumsuz algının olduğu belirtilmektedir (Yalçın vd., 2016). Araştırma görevlilerinin yurt dışı imkânlarının artırılması gerektiği tespit edilmiştir (Korkut vd., 1999). Öğretim üyeliğine geçişte başta performansa dayalı olmak üzere işin mutfağından gelen araştırma görevlilerine öncelik verilmesi ve yükselmelerde belirli bir standardın getirilmesi gerektiği ve liyakate göre yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayan ve Şahbudak (2012) 'nin araştırma görevlileriyle yaptığı çalışmada atama kriterleri başarılı olmakla birlikte hocaların yetkilerine bağlı inisiyatif kullanımını gerektirmektedir. Bu yetkinin liyakat ilkesini göz önünde bulundurarak kullanılması bazı sorunların çözülmesini sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada akademik kurumlarda araştırma görevlilerinin iş süreçlerinin adil olduğunu hissetmeleri geleceğe daha aydınlık bakmakla birlikte örgüt içerisinde aidiyet oluşturduğu tespit edilmiştir (İzci,2018). Akademik gelişim için araştırma görevliliğinin meslek olarak yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak araştırma görevliliğinin meslek olarak yapılabilmesi için kişinin bu yönde ilgisinin olması ve işi severek yapması gerekir. Yapılan başka bir çalışmada araştırma görevliliğinin meslek olarak yapılabilmesi için sevmek, belirli bir alan bilgisine sahip olmak ve gelişime açık olmak gerektiği belirtilmiştir (Yalçınkaya vd., 2014). Araştırmada araştırma

görevlilerinin bilime ilgilerinin olması gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Öneren vd., (2017) yaptıkları çalışmada da araştırma görevlisinin araştırmacı ruhu ve bilime ilgisi olmaları gerektiği önerilmektedir. Elde edilen bu bulgu çalışmanın bulgularıyla uyumludur.

Yapılan çalışma sonucunda uygulayıcılara ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir. Yükseköğretim Kanunu'nda atamaların tek bir istihdam türüne göre gerçekleştirilebilir. Araştırma görevlilerinin kendilerini özgürce ifade edebilecekleri çalışma ortamlarının oluşturulması adına üniversitelerde farkındalık eğitimleri verilebilir. YÖK tarafında araştırma görevlilerinin performanslarına dayalı bir "Havuz Sistemi" oluşturulup gerekli yeterlilikleri sağlayan araştırma görevlilerinin sıralamaya göre aynı veya farklı üniversitelere atamaları yapılabilir. Liyakat ilkesi göz önünde bulundurulmadan yapılan atamalar engellenmelidir. Yığılımaları engellemek için ön değerlendirmeye giren adaylardan 3 katı kadar aday çağrılabilir. Araştırma görevliliği atanma şartlarına mutlaka yüksek lisans yapmış olma şartı getirilebilir. Adil ve açık seçim kriterlerinin getirilmesi için merkezden gerekli denetimlerin yapılması gerekir. Bazı araştırma görevlilerine yoğun iş yüklenmesi yerine ortalama sistem getirilebilir. Araştırma görevlilerinin öğretim üyeliğine geçişte kadro sorunuyla karşı karşıya kalmamaları için alınacak araştırma görevlisi sayısı ile öğretim üyesi sayısı belirli plan dâhilinde olmalıdır. Mesleğin istismara açık olması dolayısıyla kişilik olarak kırılabilir ve duygusal kişiler için önerilmemektedir.

Kaynakça

- Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan, G., Liman, V., (2005). Hacettepe Üniversitesi Eczacılar Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler, *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24;2, 95-106.
- Akkaya, M. A. ve Yıldırım, Z. (2017). Akademik bilgi üretimi ve etik. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 78-9.
- Anıl, D., Ertuna, L. ve Uysal, İ. (2015). Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Meslek Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 279-292.
- Ayan, S. Ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde Asistanlara Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (1) , 297-310
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. California: Sage Publications.
- Çeliköz, N. ve Türkan, A.(2016). Öğretmen adaylarının araştırma görevlilerine yönelik algıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 13,109-117.
- Demir, K. (1999). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Araştırma Görevlilerini Güdüleyen Özendirme Araçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32 (1) , 277-293.
- Doğan, S. (2018). Akademik Unvan Konusu. 17.12.2021 tarihinde <https://medium.com/@skcdgn> adresinden erişildi.
- İzci, Ç.(2018). Akademik kurumlarda örgütsel adalet ve dışlanma ilişkisi: araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2),177-194.
- Kabakçı, I. (2005). *Araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik bakış açıları: eğitim fakülteleri örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kısa, N. (2013). Araştırma görevlilerinin metaforik algıları: Kim onlar? Kim olmalılar?. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 47-66.

- Korkut, H., Yalçınkaya, M. ve Muştan T. (1999). Araştırma görevlilerin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17, 19-36.
- Özaslan, G. (2010). *Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özen, R. ve Nartgün, Ş. (2011). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim ihtiyaçları. M.Y. Eryaman (Ed.), *III. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Kongre Kitabı* (ss. 1395-1414). Girne, KKTC.
- Özdem G.(2002). *Bir üniversite adına diğer bir üniversitede lisansüstü öğrenim göre araştırma görevlilerinin sorunları (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkal, F. M. (2010). Akademik personel yetiştirme sürecini baltalayan sabıkalı istihdam maddesi: 50/d. *Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu*. Ankara: Türk Eğitim-Sen.
- Özsoy Başar, D. (2019). *Akademik kariyerin başlangıcı olarak araştırma görevliliği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Sancak, E., Küpeli, G. ve Beyit, A. (2010). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu*. Ankara: Türk Eğitim-Sen.
- Tunç, B. (2009). İngiltere’de lisansüstü öğretim. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (15) , 42-53.
- Yalçın, M., Aydoğdu Özoğlu, E. ve Dönmez, A. (2016). Öğretim Elemanlarının Araştırma Görevlisi Kavramına İlişkin Metaforik Alguları. *Eğitim ve Bilim*, 41(185), 19-32.
- Yalçınkaya, M., Koşar, D. ve Altunay, E. (2016). Araştırma görevlilerinin bilim insanı yetiştirme sürecine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22 (3) , 1009-1034.
- Yaya, D.(2011). *Eğitim fakültelerinde araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarına ilişkin görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak

- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz F., Yılmaz F ve Göçen, S.(2015). Sınıf öğretmeni adaylarının araştırma görevlisi algısı: Metaforik bir araştırma. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt: 12-1, Sayı:23, s.143-157.
- Yılmaz, K. ve Şahin, T. (2016). Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin meslek deneyimlerinin incelenmesi: araştırma görevlisi olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44 (44) , 143-168.
- Yükseköğretim Kurulu Resmi İnternet Sayfası <http://www.yok.gov.tr>
- 1750 Sayılı Üniversiteler Kanunu. *TBMM Kanunlar Dergisi*, Cilt:56, Dönem:3, Toplantı: 4, 1 Kasım 1973.
- 4936 Sayılı Üniversiteler Kanunu. *TBMM Kanunlar Dergisi*, Cilt: 28, Dönem: 7, Toplantı: 3, 1 Kasım 1946.
- 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. *Resmi Gazete* (6.11.1981), Sayı: 17506, Tertip:5, Cilt: 21, S. 3.
<http://www.yok.gov.tr/content/view/435/183/lang,tr>