

ÖĞRETİM ÜYELERİNİN YETİŞTİRİCİLİK ROLLERİ^(*)

Arş. Gör. Ferudun SEZGİN

Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Bu çalışmanın amacı, araştırma görevlilerinin tez danışmanlarının yetiştiricilik (mentoring) rollerini incelemektir. Araştırmaya Gazi Üniversitesi'ne bağlı eğitim bilimleri ve sosyal bilimler alanında görevli 252 araştırma görevlisi katılmıştır. Tez danışmanlarının yetiştiricilik rolleri: 1) İlgiye Dayalı Rol; 2) Bilgiye Dayalı Rol; 3) Kolaylaştırıcılık Rolü; 4) Yüzleştiricilik Rolü; 5) Model Olma Rolü ve 6) Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü olmak üzere altı kategoride incelenmiştir. Araştırma görevlileri, tez danışmanlarının ilgiye dayalı rolünü, kolaylaştırıcılık rolünü ve model olma rolünü; bilgiye dayalı rolüne, yüzleştiricilik rolüne ve yetişenin vizyonunu destekleme rolüne oranla daha yüksek düzeyde gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Yetiştiricilik rollerinde, araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine, hizmet sürelerine ve yasal statülerine göre anlamlı farklılıklar olmamasına rağmen, bağlı bulunulan birime göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca, araştırma sonuçları, doçent tez danışmanlarının, yetiştiricilik rollerini, yardımcı doçent ve profesörlere göre daha yüksek düzeyde gerçekleştirdiklerini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Yetiştiricilik, Yetiştirici, Yetişen

^(*) Bu çalışma, Doç. Dr. Emin KARİP danışmanlığında, "Araştırma Görevlilerinin Yetiştirilmesinde Tez Danışmanı Öğretim Üyelerinin Yetiştiricilik Rollerini" adlı yüksek lisans tezine dayalı olarak hazırlanmıştır.

winter 2003

N-SERVICE TRAINING NEEDS FOR THE TEACHERS

Ferudun SEZGİN, Asst.

Gazi University, School of Education, Dept. of Educational Science

The purpose of this study was to examine the mentoring roles of dissertation/thesis advisors of graduate research assistants. The data was collected from 252 research assistants charged in Gazi University from educational and social sciences. Mentoring roles of advisors were examined under six categories as follows: 1) Relationship Emphasis; 2) Information Emphasis; 3) Facilitative Focus; 4) Confrontive Focus; 5) Mentor Model; and 6) Mentee Vision. Graduate research assistants reported that advisors performed relationship, facilitative, and mentor model roles at a higher level in comparison to information, confrontive, and mentee vision roles. Although there were no significant differences in mentoring roles by gender of research assistants, years in assistantship, and legal status of assistantship, significant differences were found in mentoring roles with respect to the department they work. In addition, results indicated that associated professors demonstrated mentoring roles at a higher level compared to assistant professors and full professors.

Key Words: *Mentoring, Mentor, Mentee*

ferudun sezgin

Yükseköğretimde öğretim üyesi yetiştirme bir geleneği vardır. Özellikle klasik sistemlerde bu gelenek, bir kürsü profesörünün denetim ve gözetiminde bilim adamı olma çabasının ifadesidir ve usta-çırak ilişkisi niteliği taşır. Anglo-Sakson ve özellikle Amerika uygulamalarında ve bu tür sistemleri benimseyen örneklerde ise, öğretim üyeliğine giden yolda da formal bir hazırlık, lisansüstü düzeyde bir hizmet öncesi eğitim söz konusudur. Bu da sırayla yüksek lisans ve doktora öğrenimi olarak belirir (Aydoğan, 2000:411-430). Türkiye’de de öğretim üyesi yetiştirme sürecinde, üniversitelere bağlı enstitülerde yüksek lisans ve doktora eğitimi ile öğretim üyeliğine geçiş öncesi formal bir hazırlık dönemi yaşanır. Yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi potansiyelini, neredeyse tamamen yine bu kurumlarda görevli araştırma görevlilerinin oluşturduğu söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin statüleri ve beraberinde yaşanan sorunlar, geleceğin öğretim üyelerinin yetişmesinin adeta şansa bırakıldığını göstermektedir. Ayrıca, yurt dışına öğrenci gönderilmesi gibi girişimlerin de bu sorunun çözümüne yeterince katkıda bulunduğunu söylemek zordur (Korkut ve başkaları, 1999:19-36). Öğretim elemanı yetiştirme sürecinin şansa bırakıldığı, gereken önemin tam olarak verilemediği Türkiye’de, yükseköğretim kurumlarında mevcut öğretim elemanlarının, değişen rol ve çeşitlenen görevleriyle yeni bir öğretim elemanı profilini gerçekleştirebilmeleri, özel, özenli ve planlı bir çalışma ve çaba gerektirmektedir (Erçetin, 2001:75-86). Öğretim elemanlarının yetiştirilmeleri bir süreç olarak algılanmadıkça ve daha deneyimli öğretim elemanları bu süreçte aktif olarak görev almadıkları sürece, öğretim elemanı yetiştirme bir sorun olarak karşımıza çıkmaya devam edeceği söylenebilir. Bu süreçte deneyimli ve bilgili öğretim elemanlarının üstlenecekleri yetiştiricilik rolleri etkili olabilir.

Geleceğin öğretim elemanları olarak görülen araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimleri sürecince mesleki gelişimlerinde iyi bir yetiştiriciye sahip olmaları önemlidir. İyi bir yetiştirici, aynı zamanda iyi bir akademik rol modeli ve iyi bir danışman olabilir. Bu araştırmanın odağı, ideal olarak tüm öğretim üyelerinin, özellikle araştırma görevlilerinin tez danışmanlığını üstlenen öğretim üyelerinin bilinen tez danışmanlığından daha öte bir anlama sahip olan yetiştiricilik rolleridir.

Araştırma görevlilerinin yetiştirilme sürecinde, öğretim üyeleri ile araştırma görevlileri arasındaki yetiştiricilik ilişkilerinin analiz edilmesi ve öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerinin açıklığa kavuşturulması, gelecekte üniversitelerin ihtiyaç duyacağı kaliteli öğretim elemanlarının yetiştirilmesinde önemli bir adım olarak kabul edilebilir. Bu amaçla, genelde tüm eğitim örgütlerinde özelde ise üniversitelerde yetiştiricilik sürecinin ne anlam ifade ettiği, nasıl algılandığı, öğretim üyelerinin hangi yetiştiricilik rollerini üstlendikleri ve araştırma görevlilerinin başarılı bir şekilde meslek hayatına atılmalarında öğretim üyelerinin üstlenecekleri yetiştiricilik rollerinin üniversitelerin

geleceğinde nasıl bir yere sahip olduğu belirlenmelidir. Araştırma görevlilerinin yetiştiricilik sürecine yönelik gereksinimlerinin önceden belirlenmesi, üniversitelerde kaliteli öğretim üyesi yetiştirmede ve araştırma görevlilerinin bu konudaki beklentilerini karşılamada önemli bir başlangıç noktası olabilir.

AKADEMİK YETİŞTİRİCİLİK

Akademik anlamda yetiştiricilik, yaşça daha büyük bir öğretim elemanının, eğitim kurumunun geleneklerini, politikalarını ve değerlerini öğretmek amacıyla yaşça daha küçük bir öğretim elemanı ile birlikte çalıştığı yetiştirme süreci olarak tanımlanabilir. Böyle bir yetiştiricilik ilişkisi, bilimsel etkinliklere yönelik akademik desteği kapsar, daha da önemlisi, yetişen bireyin akademik bölüm, birim veya fakültedeki mevcut politik ve sosyal oluşumları anlamasına ve karşılaşılabilecek engelleri yenmesine yardımcı olmayı içerir (Madison ve Huston, 1996:316-330).

Yetiştirici (mentor) kavramı, yeni bir kavram değildir. Homer'in Odysseus destanına kadar uzanır. Bu destanda Mentor, hem bilge hem de duyarlı biridir. Bilgelik ve duyarlılık ise, üstün nitelikli yetiştiriciliğin ana bileşenleridir (Bell, 1998:26-28). Bilge kişiliğiyle yetiştirici, yetişenin kişisel gelişimine ilişkin özel ilgi ve ihtiyaç alanlarını belirler. Yetişenin kendine özgü ne gibi öğrenme problemleri olduğuna karar verir. Önemli olduğuna karar verilen ilgi ve ihtiyaçların karşılanması amacıyla en uygun eylem planını oluşturur. Yetişenin kişisel gelişim hedeflerinin başarılması için uygun kaynakları değerlendirir. Yetişenin akademik gelişimini değerlendirirken olumlu ve yapıcı bir rehber gibi davranır. Bu anlamda yetiştiricilik süreci, teknik ve kavramsal becerilerin geliştirilmesi, akademik başarı ve iş doyumunu açısından önemli bir fırsattır (Webb ve başkaları, 1987:177).

Öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerinin, lisansüstü eğitimin kalbi (Kelly ve Schweitzer, 1999) ve araştırma görevlilerinin yetiştirilmesinin odak noktası olduğu söylenebilir. Araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimi başarıyla tamamlamaları ve bu eğitimden doyum sağlamaları, öğretim üyeleri ile aralarındaki ilişkilerin/etkileşimlerin etkililiğine büyük ölçüde bağlıdır. Araştırma görevlisinin kişisel özelliklerinin ve lisansüstü eğitim öncesindeki eğitim deneyimlerinin yanında, öğretim üyeleriyle olan etkileşiminin derecesi ve kalitesi, lisansüstü eğitimin başarısını etkiler. Yetiştiricilik, öğretim üyesi ile araştırma görevlisi arasında spesifik bir etkileşim biçimi olarak üniversitelerde başarılı öğretim elemanlarının yetiştirilmesine destek sağlayabilir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanlığını yapan öğretim üyelerinin, yetiştiricilik özelliklerine sahip olmaları ve yetiştiricilik rollerini etkili şekilde gerçekleştirmeleri,

üniversitelerde başarılı öğretim elemanı yetiştirme çabalarına katkıda bulunabilir. Bu yetiştirme sürecinde öğretim üyelerine önemli görevler düşmektedir. Öğretim elemanları arasında iletişimin ve etkileşimin sağlıklı şekilde yürütülmesi, bilgi alışverişinin sağlanması, araştırma görevlilerinin meslektaş olarak görülmesi ve akademik motivasyonun oluşması için gerekli destek ve yardımın sağlanması, araştırma görevlilerinin yetiştirme sürecini olumlu yönde etkileyebilir.

Yetiştiricilik ilişkisinde, yetişen bireye pozitif bir benlik duygusu kazanmasına yardımcı olacak gerekli destek sağlanır (Ivancevich ve Glueck, 1989:607). Çalışanların pozitif benlik kavramlarına sahip olmaları, örgütsel başarı için önemlidir. Benlik kavramı, genellikle bireylerin yaptıkları işte ne kadar başarılı ya da başarısız olacaklarına ilişkin beklentilerle ilgilidir. Diğer bireylerin beklentileri, kişiyi güdüleyici bir etken olabilir. Bir anlamda, birey için önemli olan başka bir bireyin beklentileri, o bireye ateşleyici bir güç verebilir. Bireyler kendileri için önemli olan kişilerin beklenti ve isteklerine önem verirler. Bu durumda yetiştiriciler, yetişen bireylerin yetenek ve becerilerine olan inançlarını ifade ederek onların benlik kavramlarını güçlendirebilirler. Örgütlerde yöneticiler, çalışanlara yetiştiricilik yapabilir ve onların benlik kavramlarını güçlendirecek ve destekleyecek bir örgüt ortamı oluşturabilirler (Reece ve Brandt, 1984:112). Aynı şekilde, yükseköğretim kurumlarında görevli araştırma görevlilerinin mesleki başarıları ve kariyer gelişimleri, öncelikle kendilerini, kendi yetenek ve becerilerini iyi tanımalarıyla mümkündür. Etkili bir yetiştiricilik süreci, araştırma görevlilerinin kendilerini tüm yönleriyle tanımalarını ve öğretim üyeliği yolunda başarılı bir formal hazırlık dönemi geçirmelerini sağlayabilir.

Başarılı bir lisansüstü eğitimin ve nitelikli çalışmaların ortaya çıkmasında öğrencinin çalışkan ve nitelikli olmasının yanında, öğretim üyesinin iyi bir yetiştirici olması da son derece önemlidir. Bu anlamda, akademik ve sosyal konularda araştırma görevlisine yetiştiricilik yapacak öğretim üyesinin başlıca rolleri şu şekilde sıralanabilir (Sev, 2000:361):

- Tecrübesini öğrencisiyle paylaşmaya hazır bir lider,
- Öğrencisine moral aşılıyarak destekleyen bir psikolog,
- Öğrencisinin kişisel performansını değerlendiren bir öğretmen,
- Öğrencisini çırak gibi yetiştiren bir usta,
- Öğrencisinin her zaman başvurabileceği bir bilgi kaynağı ve yönlendirici,
- Akademik kişiliğiyle öğrencisine bir model.

Yetiştiricilik, bilinen tez danışmanlığından farklıdır ve daha öte anlamları ifade eder. Bununla birlikte, öğrenci ile tez danışmanı arasındaki ilişkinin, yetiştiricilik ilişkisi

niteliğine sahip olmasını beklemek mantıklıdır (Rose, 1999:1-2). Araştırma görevlileri ile öğretim üyeleri arasındaki ilişki, tez danışmanlığından daha öte, bir yol göstericilik, bir rehberlik ve bir usta öğreticilik şeklinde gerçekleşmelidir. Araştırma görevlilerinin akademik geleceklerini belirlemede öğretim elemanları ile olan akademik ilişkileri, önemli bir belirleyici olduğundan, bu noktada öğretim üyelerinin bilinen tez danışmanlığının ötesinde daha farklı akademik ve sosyal yetiştiricilik rollerine sahip olmaları gerekmektedir.

Yetişenin akademik ve sosyal anlamda gelişimine yardımcı olan yetiştiricilik süreci, süreçteki tüm taraflara çeşitli yararlar sağlar. Üniversitelerde deneyimli öğretim üyeleri ile genç meslektaşları arasında gerçekleştirilecek yetiştiricilik ilişkisinin, yetiştirici, yetişen ve üniversite açısından yararlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Luna ve Cullen, 1995:1-87): Yetiştiricilik ilişkisi;

- Örgütsel kültürü güçlendirir.
- Akademik politikaları açıklığa kavuşturur.
- Örgütün ve işgörenlerinin sürekliliğini sağlar.
- Problem çözme becerisi geliştirir.
- Meslektaşlarla işbirliği ve iletişimi güçlendirir.
- Örgütsel etkililiği ve verimliliği artırır.
- Mesleki gelişim ve planlamayı destekler.
- Örgütlerde insan kaynaklarının ve potansiyelinin etkin kullanılmasını sağlar.
- Nitelikli öğretim elemanlarının üniversitelere çekilmesini ve bu kurumlarda kalmalarını sağlar.
- Mesleki ve kişisel doyum sağlar.
- Rol tanımlarına açıklık getirir.

Öğretim elemanlarının üstlenecekleri yetiştiricilik rolleri, bir yandan kaliteli lisansüstü eğitim çalışmalarının yapılmasını diğer yandan da araştırma görevlilerinin başarılı öğretim elemanları olarak yetiştirilmelerini sağlayabilir. Bu nedenle, ideal olarak tüm öğretim elemanlarının, özellikle de araştırma görevlilerinin tez danışmanlığını yapan öğretim üyelerinin, yetiştiricilik rollerini gerçekleştirmeleri gerektiği düşünülmektedir.

Akademik Yetiştiricilik Rollerini

Yetiştiricilik rollerine ilişkin en kapsamlı çalışmalardan biri, Galbraith ve Cohen (1997) tarafından yapılmıştır. İlgili çalışmada yetiştiricinin rolleri; "İlgiye Dayalı Rol", "Bilgiye Dayalı Rol", "Kolaylaştırıcılık Rolü", "Yüzleştiricilik Rolü", "Model Olma Rolü" ve "Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü" olmak üzere altı boyutta ele alınmıştır. Bu çalışmada da tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerinin, araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülerek, bu altı boyutta incelenmesi uygun görülmüştür.

Yetiştiricinin üstlendiği roller, altı boyutta, her bir rolün ifade ettiği anlam, o boyuta ilişkin anahtar bir sözcük, ilgili rolün amacı ve yetiştiricinin gerçekleştirdiği davranışlar dikkate alınarak ilerleyen satırlarda sırasıyla açıklanmıştır (Galbraith ve Cohen, 1997:29-50; Cohen, 2001a; Cohen, 2001b; Jadwick, 1997:5-6).

İlgiye Dayalı Rol

Yetiştirici, bu rolü gerçekleştirirken, aktif, empatik dinleme sayesinde yetişenin duygularını gerçekten anladığını ve kabul ettiğini belirtmeye çalışır. Bu rolün amacı, yetiştiricilik ilişkisi sürecinde, yetişen bireyin yetişkin bir öğrenen olarak kendi kişisel deneyimlerini, olumlu ve olumsuz düşüncelerini rahatça paylaşmasını ve yansıtmasını sağlayacak psikolojik bir güven ortamı oluşturmaktır. Bu rolü, başarıyla gerçekleştiren tez danışmanı öğretim üyesi ile yetişen araştırma görevlisi arasında karşılıklı saygıya dayalı bir yetiştiricilik ilişkisi yaşanır. Araştırma görevlisi, duygu ve düşüncelerini dile getirirken kendisini rahat hisseder. Yapılan eleştiriler, akademik çerçevededir ve kişisel boyutlara taşmaz.

Bilgiye Dayalı Rol

Bu rolün temel amacı, yetiştiricinin yetişene tavsiyelerde bulunurken yetişen hakkında doğru ve yeterli bilgiye sahip olması, doğru ve yeterli bilgilere dayanarak önerilerde bulunmasıdır. 'Bilgiye Dayalı Rol'de, yetişene mevcut

ferudun sezgin

Tablo 1. Yetiştiricilik Roller

Roller	Anahtar Kelime	Davranışsal Terimler	Yetiştiricinin Amacı
İlgiye Dayalı Rol	Güven	<ul style="list-style-type: none"> Empatik dinleme Açık-kapalı uçlu sorular Betimleyici geri bildirim Algıların kontrolü Yargılayıcı olmayan tepkiler 	<ul style="list-style-type: none"> İçten, dürüst bir ilgi göstermek Anlık kaygıları dile getirmek Yalnızca gözlemlerini bildirmek Yetişenin duygularını anlamak Kendi duygularını kontrol etmek
Bilgiye Dayalı Rol	Tavsiye	<ul style="list-style-type: none"> Şimdiki duruma ilişkin sorular Birikimin incelenmesi Yoklayıcı sorular Yönlendirici yorumlar 	<ul style="list-style-type: none"> İş ve meslek hakkındaki gerçekleri öğretmek İşe ilişkin profil geliştirmek Somut cevaplar istemek Problemler/çözümler sunmak
Kolaylaştırıcılık Rolü	Alternatif	<ul style="list-style-type: none"> Hipoteze dayalı sorular Varsayımların açıklığa kavuşturulması Bağlılığın sınanması Sebeplerin analizi 	<ul style="list-style-type: none"> Yetişenin kişisel görüşlerini genişletmek Bilgi/deneyim sağlamak Hedeflerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak Mevcut işin temellerini öğretmek
Yüzleştiricilik Rolü	Yüzleştirme	<ul style="list-style-type: none"> Dikkatli sorgulama Açık bir kabullenme Sözel farklılıklar Seçici davranışlar Geri bildirmeye dikkat çekme Potansiyele ilişkin yorumlar 	<ul style="list-style-type: none"> Yetişenin psikolojik olarak hazır oluşluğunu değerlendirmek Yetişeni eleştirme konusunda ilgili olduğunu ifade etmek Yetişenin hedeflerini ve davranışlarını kendi kendine kontrol etmesine yardımcı olmak Değişim için gerekli stratejileri tartışmak Yetişene sunulan yapıcı eleştirilerin sınırını iyi çizmek Gelişime olan inancı pekiştirmek
Model Olma Rolü	Motivasyon	<ul style="list-style-type: none"> Düşünceleri/duyguları sunma Yeteneğe olan inancı bildirme Güvenli bir risk alma Davranışlara ilişkin ifadeler 	<ul style="list-style-type: none"> Kişisel deneyimlerini paylaşarak yetişenin öğrenmesine yardımcı olmak Yetişenin gerçekçi, başarılı hedefler belirlemesine sağlamak Fırsatları takip etmenin gereğini belirtmek Direkt inisiyatifleri (girişimleri) cesaretlendirmek
Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü	İnisiyatif	<ul style="list-style-type: none"> Şimdi/geleceğe ilişkin yansımalar Stratejiler hakkında yorumlar Güven deneyimleri Kapasiteye saygı Rüyaları cesaretlendirme 	<ul style="list-style-type: none"> Meslek/egitim/öğretim üzerine odaklanmak Algıları/yetenekleri açıklığa kavuşturmak Karar verme sürecini analiz etmek Kişisel geleceği belirleme yeterliğine güvenmek Yetenekleri geliştirmek/hedefleri gerçekleştirmek

planlarına ve hedeflerine dayalı tavsiyeler verilir. Yetiştirici öğretim üyesi, bu rolünü gerçekleştirirken, mevcut bilgi ve birikimini araştırma görevlisi ile paylaşır. Araştırma görevlisinin akademik gelişimi hakkında yoklayıcı sorular sorar ve gerekli tavsiyelerde bulunur. Bu rol, karşılıklı bilgi alışverişinin yoğun şekilde yaşandığı bir süreçte gerçekleşir.

Kolaylaştırıcılık Rolü

Bu rolde, yetiştirici, yetişen bireye, ilgi, yetenek, düşünce ve görüşlerini makul şekilde derinliğine incelemesinde ve açıklığa kavuşturmasında rehberlik eder. Amaç, yetişenin başarılabilir kişisel, akadémik ve mesleki hedeflerine ilişkin kendi kararlarını verirken alternatif görüş ve düşünceleri dikkate almasına yardımcı olmaktır. 'Kolaylaştırıcılık Rolü'nde, yetişen, alternatif görüş ve seçenekler düşünmesi için cesaretlendirilir. Yetiştirici öğretim üyesi, bu rolünde araştırma görevlisine rehberlik eder. Araştırma görevlisinin akademik ve sosyal ilişkilerini sürdürmesine yardımcı olur. Karşılaşılan durumlarda ve alınacak kararlarda alternatif bakış açıları geliştirmesi için onu cesaretlendirir.

Yüzleştiricilik Rolü

Yüzleştiricilik rolünde, yetiştirici, yetişen bireyin kendi kişisel gelişimine ilişkin aldığı kararları, yaptığı ya da kaçındığı davranışları saygılı bir şekilde sorgular. Yetiştiricinin bu rolünün amacı, yetişenin verimsiz ya da sonucu kendi açısından uygun olmayacak stratejiler, yöntemler ve davranışlar hakkında görüş kazanmasına, değişim ihtiyaç ve kapasitesini değerlendirmesine yardımcı olmaktır. Yetiştirici öğretim üyesi, araştırma görevlisinin, kişisel gelişimi için uygun olmayan davranışların ya da yanlış kararların sonuçlarını önceden görmesini sağlar. Bunun amacı, araştırma görevlisinin başarılı bir mesleki gelişim sağlaması için olumsuz davranış ya da eylemlerin sonuçlarını görerek gerekli önlemleri almasına yardımcı olmaktır.

Model Olma Rolü

Bu rolün amacı, akademik ve mesleki hedeflere ulaşma yolunda gerekli riskleri alabilmesi, belirsizlik durumlarında, özellikle başarının kesin olmadığı

ferudun sezgin

anlarda karar verebilmesi ve karşılaştığı zorlukları yenebilmesi için yetişeni motive etmektir. Bu rolde, yetiştirici öğretim üyesi, araştırma görevlisine model olacak davranışlar sergiler. Kendi kişisel yaşantısından örnekler vererek, araştırma görevlisini başarılı bir mesleki gelişim konusunda cesaretlendirir.

Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü

Bu rolde, yetişen, kendi kişisel geleceğini oluşturması, vizyonunu belirlemesi, kişisel ve mesleki potansiyelini geliştirmesi konusunda kritik düşünmeye teşvik edilir. Bunda amaç, bağımsız, yetişkin bir birey olarak kişisel gelişimini gerçekleştirip gelecekteki yaşantısına yönelik inisiyatif almasında yetişeni cesaretlendirmektir. Bu rolde, yetişenin inisiyatif almasına ve bağımsız bir yetişkin olmasına yardımcı olunur. Yetiştirici öğretim üyesi, bir yandan araştırma görevlisine gerekli yardım ve desteği verirken, diğer yandan da onu bağımsız ve yetkin bir birey olarak çalışabilmesi için cesaretlendirir.

Bu çalışmanın amacı, üniversitelerde araştırma görevlilerinin yetiştirilmesi sürecinde, tez danışmanı öğretim üyelerinin, akademik ve sosyal anlamda bir yetiştirici olarak hangi yetiştiricilik rollerini, ne düzeyde gerçekleştirdiklerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Araştırma görevlilerinin algılarına göre, tez danışmanlıklarını üstlenen öğretim üyeleri, hangi yetiştiricilik rollerini, ne düzeyde gerçekleştirmektedirler?
2. Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin algıları, araştırma görevlilerinin;
 - a. cinsiyet,
 - b. bağlı bulunulan birim,
 - c. görevdeki hizmet süresi ve
 - d. atanmanın yapıldığı ilgili kanun maddesi (yasal statü) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin algıları, tez danışmanı öğretim üyelerinin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Araştırma görevlilerinin daha etkili bir yetişme süreci geçirebilmeleri için tez danışmanlarından beklentileri nelerdir?

YÖNTEM

Bu araştırmanın evrenini, Gazi Üniversitesi'nde, eğitim bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında görev yapan araştırma görevlilerinin tümü oluşturmaktadır. Araştırmada, örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Fen bilimleri ve sağlık bilimleri alanlarında çalışan araştırma görevlileri, bu alanlardaki çalışmalarının niteliğinin, sosyal bilimler ve eğitim bilimleri alanlarında yapılan çalışmalardan farklılık göstermesi nedeniyle araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Araştırmada, Gazi Eğitim, Mesleki Eğitim, Ticaret ve Turizm Eğitim, Endüstriyel Sanatlar Eğitim, Teknik Eğitim, İktisadi ve İdari Bilimler, Hukuk, İletişim ve Fen-Edebiyat Fakülteleri ile Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Enstitüleri'nde, eğitim bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında görevli tüm araştırma görevlilerine ulaşmak hedeflenmiştir. İlgili fakülte ve enstitülerde, fen bilimleri ve sağlık bilimleri alanlarında görevli araştırma görevlilerine de rastlanmıştır, ancak bu araştırma görevlileri araştırma kapsamına alınmamıştır. Ayrıca, araştırma sırasında bazı araştırma görevlilerine ulaşılamadığından, araştırma evrenini oluşturan araştırma görevlilerinin tamamına anket uygulanamamıştır. Bazı araştırma görevlileri ise, henüz tez aşamasına geçemediklerini (ders aşamasındalar) ve tez danışmanlarının olmadığını belirttikleri için araştırma kapsamı dışında tutulmuşlardır. Anketler, araştırmacı tarafından araştırma görevlilerine dağıtılmış ve aynı yolla tekrar toplanmıştır. Araştırmada, toplam 252 araştırma görevlisine anket uygulanabilmiştir.

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin cinsiyet, bağlı bulunulan birim, hizmet süresi, atanmanın yapıldığı kanun maddesi ve tez danışmanının unvanı değişkenlerine ilişkin dağılım Tablo-2'de verilmiştir.

Araştırmada, veri toplama tekniği olarak beşli likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin gerektirdiği verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından bir anket geliştirilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin kişisel özelliklerine ve tez danışmanlarına ilişkin veriler; ikinci bölümde, tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin ifadelerden oluşan yetiştiricilik ölçeği; üçüncü bölümde ise, araştırma görevlilerinin daha etkili bir yetiştirme süreci geçirebilmeleri için tez danışmanı öğretim üyelerinden beklentilerini ifade etmelerini sağlayan açık uçlu bir soru yer almıştır. Ankette verilen yetiştiricilik ölçeğindeki her bir ifade için 1) Hiçbir Zaman, 2) Nadiren, 3) Bazen, 4) Çoğu Zaman ve 5) Her Zaman seçenekleri sunulmuş ve araştırmaya katılan bireylerden kendileri için uygun gelen seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Çeşitli Değişkenlerine İlişkin Veriler

Değişkenler	Alt Kategoriler	N	%	Toplam (N)
Cinsiyet	1. Kadın	109	43.3	252
	2. Erkek	143	56.7	
Bağlı Bulunulan Birim	1. Fakülte	196	77.8	252
	2. Enstitü	56	22.2	
Hizmet Süresi (Yıl)	1. 1-2 Yıl	66	26.2	252
	2. 3-4 Yıl	89	35.3	
	3. 5-6 Yıl	63	25.0	
	4. 7- (+) Yıl	34	13.5	
Atamanın Yapıldığı Kanun Maddesi	1. 33. Madde	49	19.4	252
	2. 35. Madde	50	19.8	
	3. 50 (d). Madde	153	60.7	
Tez Danışmanının Unvanı	1. Yardımcı Doçent	47	18.7	252
	2. Doçent	66	26.2	
	3. Profesör	139	55.2	

Araştırmada, öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini belirleyen davranışsal ifadelerin oluşturulmasında, Galbraith ve Cohen (1997:29-50) tarafından geliştirilen "Principles of Adult Mentoring Scale" adlı ölçekten yararlanılmıştır. Adı geçen ölçek, altı yetiştiricilik boyutundan ve bu boyutlara ilişkin yetiştirici davranışlarını ifade eden 55 maddeden oluşmaktadır. İlgili ölçek, ilk olarak öğrencilere yönelik yetiştiricilik ilişkilerinin betimlenmesi amacıyla geliştirilmiş, daha sonra Doyon (2000) tarafından, işgörenlerin yetiştirilmesi amacıyla örgütsel ortamlara uygulanmıştır. Ölçekte belirtilen altı temel yetiştiricilik rolü, araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, buradan hareketle, araştırma görevlilerinin tez danışmanlığını yapan öğretim üyelerinin yetiştiricilik rolleri olarak aşağıdaki roller belirlenmiştir:

1. İlgkiye Dayalı Rol (Relationship Emphasis),
2. Bilgiye Dayalı Rol (Information Emphasis),
3. Kolaylaştırıcılık Rolü (Facilitative Focus),
4. Yüzleştiricilik Rolü (Confrontive Focus),
5. Model Olma Rolü (Mentor Model) ve
6. Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü (Mentee Vision).

Araştırmada, yukarıda sıralanan altı yetiştiricilik rolü, tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini belirleyen bağımlı değişkenler olarak kullanılmıştır. Her boyuta ilişkin yetiştiricilerin davranışsal yeterliklerini belirleyici ifadeler

oluşturulmuştur. Bu ifadelerin oluşturulmasında, Galbraith ve Cohen (1997:29-50) tarafından geliştirilen ölçekteki bazı maddelerden yararlanılmıştır. Adı geçen ölçekteki ifadeler, önce Türkçe'ye çevrilmiş daha sonra araştırmanın amacı doğrultusunda her bir maddenin ankete alınıp alınamayacağına karar verilmiştir. Anket maddeleri incelenerek, bazı maddeler ön uygulama anketine alınmış, bazı maddeler ise uyarlanma güçlüğü nedeniyle dikkate alınmamıştır.

Anket için gerekli maddelerin oluşturulmasında, ikinci aşama olarak, Gazi Üniversitesi'nde, farklı anabilim dallarında görevli bir grup araştırma görevlisi ile araştırmacının tez danışmanının başkanlığında beyin fırtınası yapılmış ve beyin fırtınasına katılan araştırma görevlilerine "Bir araştırma görevlisi olarak siz, akademik ve sosyal anlamda daha etkili bir yetiştirme süreci geçirebilmeniz için öğretim üyelerinden, özellikle de, tez danışmanlıklarını yapan öğretim üyelerinden neler bekliyorsunuz?" sorusu sorulmuştur. Araştırma görevlilerinin bu soruya verdikleri tüm cevaplar yazılı olarak kaydedilmiş, bütün görüş ve ifadeler dikkate alınmıştır. Beyin fırtınası sonucunda elde edilen ifadelerin analizleri yapılmış ve araştırma görevlilerinin dile getirdikleri hususları içeren bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Önceden hazırlanan anket maddeleri ile beyin fırtınası yoluyla elde edilen maddeler karşılaştırılmış ve aynı anlamları ifade eden maddeler, madde havuzundan çıkarılmıştır. Kalan maddeler için uzman görüşlerine başvurulmuş ve uzman görüşleri doğrultusunda maddelerde gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra, ön uygulama anketi hazırlanmıştır. Öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin ön uygulama anketinde toplam 75 madde yer almıştır. Ön uygulama anketinin birinci bölümünde, araştırma görevlilerinin kişisel özelliklerine ilişkin sorular; ikinci bölümünde, yetiştiricilik ölçeği; ve üçüncü bölümde ise, açık uçlu bir soru yer almıştır. Ön uygulama anketinde, tez danışmanı öğretim üyelerinin ilgiye dayalı rollerine ilişkin 17; bilgiye dayalı rollerine ilişkin 13; kolaylaştırıcılık rollerine ilişkin 12; yüzleştiricilik rollerine ilişkin 14; model olma rollerine ilişkin 7; ve yetişenin vizyonunu destekleme rollerine ilişkin olarak da 12 madde yer almıştır.

Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için, Gazi Üniversitesi, Mesleki Eğitim Fakültesi, Selçuk Üniversitesi ve Osmangazi Üniversitesi'nin eğitim bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında görevli 155 araştırma görevlisine ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulama anketlerinden elde edilen veriler ile, SPSS programı kullanılarak anket maddelerinin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ön uygulama anketinde yer alan maddelerin, ait oldukları boyutlara göre kendi içlerinde iç tutarlıklarına bakılmış ve Cronbach Alpha değerleri ile madde toplam korelasyonlarının her boyutta yüksek değerler aldığı ve sadece bir maddenin madde toplam korelasyonununun

0.30'un altında olduğu görülmüştür. Cronbach Alpha değerleri sırasıyla, ilgiye dayalı rolde 0.90; bilgiye dayalı rolde 0.90; kolaylaştırıcılık rolünde 0.87; yüzleştiricilik rolünde 0.90; model olma rolünde 0.86 ve yetişenin vizyonun destekleme rolünde 0.92 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda, uygulama anketine son halini vermek için madde toplam korelasyonu 0.30'un altında çıkan bir madde anketten atılmıştır. Ayrıca, her bir boyutta maddelerin birbirleriyle olan korelasyonları incelenmiş, aynı boyutta olup yüksek korelasyona sahip her iki maddeden biri, aynı özelliği ölçtükleri için anketten çıkarılmıştır. Sonuç olarak, ön uygulama anketinde yer alan madde sayısı, 75'ten 41'e indirilerek araştırma anketine son hali verilmiştir.

Araştırma anketinde son haliyle, tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin olarak araştırma görevlilerinin algılarını değerlendirmek amacıyla, yetiştiricilerin davranışsal yeterliklerini ifade eden 41 madde kullanılmıştır. Bu maddelerin yetiştiricilik boyutlarına göre dağılımları farklı olmuştur. Ankette, öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin olarak ilgiye dayalı boyutta, 10; bilgiye dayalı boyutta, 6; kolaylaştırıcılık boyutunda, 5; yüzleştiricilik boyutunda, 8; model olma boyutunda, 4; ve yetişenin vizyonunu destekleme boyutunda ise, 8 madde yer almıştır.

Her bir yetiştiricilik rolü için ilgili rolü temsil eden madde puanlarının ortalaması alınarak ortalama bir puan oluşturulmuştur. İstatistiksel işlemler, bu ortalama değerler dikkate alınarak yapılmıştır. Araştırmanın birinci alt problemi, tez danışmanı öğretim üyelerinin hangi yetiştiricilik rollerini ne düzeyde gerçekleştirdiklerine ilişkindir. Bu alt problemin çözümlenmesinde, frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama (\bar{x}) kullanılmıştır. İkinci ve üçüncü alt problemlerin çözümlenmesinde, yetiştiricilik rollerine ilişkin ortalama puanlar kullanılarak, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda, anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey-HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Araştırmanın dördüncü ve son alt problemi, araştırma görevlilerinin, akademik ve sosyal anlamda daha etkili bir yetişme süreci geçirmeleri için, tez danışmanı öğretim üyelerinden beklentilerinin ne olduğuna ilişkindir. Bu alt problemin çözümlenmesi amacıyla anketin üçüncü bölümünde, açık uçlu bir soru yer almıştır. Araştırma görevlilerinin bu soruya verdikleri cevaplar, frekans (f) ve yüzde (%) kullanılarak, en yüksek frekansa sahip ifadeden en düşük frekansa sahip ifadelerle doğru sıralanmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Bu kısımda, tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin araştırma görevlilerinin görüşlerine dayalı bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Yetiştiricilik Rollerinin Gerçekleştirilme Düzeyleri

Araştırma görevlilerinin algılarına göre, “İlişkilerde açık, net ve güvene dayalı bir iletişim ortamı oluşturma”, tez danışmanı öğretim üyeleri tarafından en yüksek düzeyde ($\bar{x}=3.91$) gerçekleştirilen ilgiye dayalı rol davranışı olmuştur. Aynı rolde, araştırma görevlilerinin algılarına göre, tez danışmanı öğretim üyelerinin en düşük düzeyde ($\bar{x}=3.45$) gerçekleştirdikleri ilgiye dayalı rol davranışı ise, “görüşmeler sırasında empatik davranmadır”. Tez danışmanı öğretim üyelerinin bilgiye dayalı rollerine ilişkin olarak araştırmaya katılan bireylerin verdikleri cevaplar incelendiğinde, en yüksek düzeyde gerçekleştirilen bilgiye dayalı rol davranışının, “bilgi ve deneyimin paylaşılması” ($\bar{x}=3.98$) olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin algılarına göre, tez danışmanı öğretim üyeleri, akademik bilgi ve deneyimlerini büyük ölçüde kendileri ile paylaşmaktadırlar.

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin algılarına göre, tez danışmanı öğretim üyelerinin, kolaylaştırıcılık rolünde, en yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri yetiştiricilik davranışı, “benim adıma karar vermekten çok yönlendirici olmaya özen gösterir” ($\bar{x}=3.80$) ifadesi ile belirtilen davranış olmuştur. “Alanda yeni konulara/derslere yönelmeye teşvik etme” davranışı da, buna yakın bir değer ($\bar{x}=3.77$) almıştır. Araştırma görevlilerinin algılarına göre, “alternatif bakış açıları geliştirmeye yardımcı olma” ($\bar{x}=3.60$), tez danışmanları tarafından en düşük düzeyde gerçekleştirilen kolaylaştırıcılık davranışdır.

Tez danışmanı öğretim üyelerinin yüzleştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin olarak araştırma görevlilerinin algıları, “hatalarımı yapıcı bir biçimde ifade eder” ($\bar{x}=3.81$) ve “akademik ve mesleki kararlarımın dayandığı bilginin yetersiz ya da yanlış olması durumunda beni uyarır” ($\bar{x}=3.77$) maddelerinin, en yüksek düzeylerde gerçekleştirilen yüzleştiricilik davranışları olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, bu rolde, “benden olumlu yönde değişme ve başarı beklediği durumlarda uygun olmayan davranışlarım hakkında düşüncelerini ifade eder” ($\bar{x}=3.43$) maddesi ile ifade edilen yüzleştiricilik davranışı, en düşük düzeyde gerçekleştirilmektedir.

Danışman öğretim üyelerinin model olma rollerine ilişkin araştırma görevlilerinin algıları, bu rolde tez danışmanı öğretim üyeleri tarafından en yüksek düzeyde ($\bar{x}=3.88$) gerçekleştirilen yetiştiricilik davranışının, “akademik hususları tartışırken, konuya ilişkin kendi kişisel duygu ve bakış açılarını paylaşma” olduğunu göstermiştir. “Sıkıcı, çok ağır ya da ilgisiz gibi görünen işlerin değerli bir öğrenme deneyimi olduğuna ilişkin kendi yaşantısından ve başka öğrencilerden örnekler verme” davranışı, danışman öğretim üyelerince, model olma rolünde en düşük düzeyde ($\bar{x}=3.34$) gerçekleştirilen yetiştiricilik davranışı olmuştur.

Tez danışmanı öğretim üyelerinin yetişenin vizyonunu destekleme rollerine ilişkin araştırma görevlilerinin algıları, bu yetiştiricilik rolünün diğer yetiştiricilik rollerine göre daha düşük düzeyde ($\bar{x}=3.35$) gerçekleştirildiğini göstermiştir. Araştırma görevlilerinin algılarına göre, “bağımsız ve yetkin bir birey olarak çalışmayı destekleme” davranışı, bu rolde, danışmanlar tarafından en yüksek düzeyde ($\bar{x}=3.76$) gerçekleştirilen yetiştiricilik davranışı olmuştur. “Ekonomik destek alınabilecek ve araştırma görevlilerinin kişisel gelişimini olumlu yönde etkileyecek proje asistanlıklarına katılmayı sağlama” davranışı, yetişenin vizyonunu destekleme rolünde, danışman öğretim üyeleri tarafından en düşük düzeyde ($\bar{x}=2.64$) gerçekleştirilmektedir.

Cinsiyete Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algılarının, araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo-3'te verilmiştir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin algıları, sırasıyla ilgiye dayalı rolde [$t(250) = 0.894$; $p > .05$], bilgiye dayalı rolde [$t(250) = 0.977$; $p > .05$], kolaylaştırıcılık rolünde [$t(250) = 1.531$; $p > .05$], yüzleştiricilik rolünde [$t(250) = 1.540$; $p > .05$], model olma rolünde [$t(250) = 0.668$; $p > .05$] ve yetişenin vizyonunu destekleme rolünde [$t(250) = 1.472$; $p > .05$], araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Başka bir ifade ile,

Tablo 3. Araştırma Görevlilerinin Cinsiyetlerine Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı İçin t-Testi Sonuçları

Yetiştiricilik Roller	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	t	P
İlgiye Dayalı Rol	Kadın	109	3.64	.91	.894	.372
	Erkek	143	3.74	.91		
Bilgiye Dayalı Rol	Kadın	109	3.51	.96	.977	.330
	Erkek	143	3.63	.90		
Kolaylaştırıcılık Rolü	Kadın	109	3.59	.98	1.531	.127
	Erkek	143	3.78	.93		
Yüzleştiricilik Rolü	Kadın	109	3.43	.91	1.540	.125
	Erkek	143	3.60	.90		
Model Olma Rolü	Kadın	109	3.59	.85	.668	.505
	Erkek	143	3.67	.88		
Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü	Kadın	109	3.24	1.03	1.472	.142
	Erkek	143	3.43	.91		

araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini algılamaları, cinsiyetlerine bağlı olarak değişmemiştir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerine ilişkin algıları, sırasıyla ilgiye dayalı rolde [$t(250) = 0.894$; $p > .05$], bilgiye dayalı rolde [$t(250) = 0.977$; $p > .05$], kolaylaştırıcılık rolünde [$t(250) = 1.531$; $p > .05$], yüzleştiricilik rolünde [$t(250) = 1.540$; $p > .05$], model olma rolünde [$t(250) = 0.668$; $p > .05$] ve yetişenin vizyonunu destekleme rolünde [$t(250) = 1.472$; $p > .05$], araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Başka bir ifade ile, araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini algılamaları, cinsiyetlerine bağlı olarak değişmemiştir.

Bağlı Bulunulan Birime Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algılarının, araştırma görevlilerinin bağlı oldukları birime (fakülte/enstitü) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo-4'te verilmiştir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları, araştırma görevlilerinin bağlı oldukları birimin fakülte ya da enstitü olmasına göre, yetiştiricilik rollerinden, ilgiye dayalı [$t_{(250)} = 2.262$; $p < .05$], bilgiye dayalı [$t_{(250)} = 2.011$; $p < .05$], kolaylaştırıcılık [$t_{(250)} = 2.784$; $p < .05$] ve yetişenin vizyonunu destekleme

Tablo 4. Araştırma Görevlilerinin Bağlı Buldukları Birime Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı İçin t-Testi Sonuçları

Yetiştiricilik Rollerini	Bağlı Bulunulan Birim	N	\bar{x}	S	t	p
İlgiye Dayalı Rol	Fakülte	196	3.63	.91	2.262	.025
	Enstitü	56	3.94	.86		
Bilgiye Dayalı Rol	Fakülte	196	3.52	.94	2.011	.045
	Enstitü	56	3.80	.84		
Kolaylaştırıcılık Rolü	Fakülte	196	3.61	.96	2.784	.006
	Enstitü	56	4.00	.85		
Yüzleştiricilik Rolü	Fakülte	196	3.47	.94	1.890	.060
	Enstitü	56	3.73	.77		
Model Olma Rolü	Fakülte	196	3.59	.89	1.424	.156
	Enstitü	56	3.78	.76		
Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü	Fakülte	196	3.27	.97	2.524	.012
	Enstitü	56	3.63	.92		

$[t_{(250)} = 2.524; p < .05]$ rollerinde anlamlı farklılıklar gösterirken; yüzleştiricilik $[t_{(250)} = 1.890; p > .05]$ ve model olma $[t_{(250)} = 1.424; p > .05]$ rollerinde istatistiksel olarak farklılaşmamıştır. Kadroları enstitüye bağlı araştırma görevlileri, fakülteye bağlı araştırma görevlilerine göre, tüm yetiştiricilik rollerinin, danışmanları tarafından daha yüksek düzeylerde gerçekleştirildiğini belirtmişlerdir. Enstitüye bağlı araştırma görevlileri, danışmanlarının yetiştiricilik rollerini daha yüksek düzeylerde gerçekleştirdikleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

Araştırma Görevlilerinin Hizmet Sürelerine Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algılarının, araştırma görevlilerinin hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları Tablo-5'te verilmiştir.

Yetiştiricilik rollerinin tümünde; sırasıyla, ilgiye dayalı rolde $[F_{(3-248)} = 1.167; p > .05]$, bilgiye dayalı rolde $[F_{(3-248)} = 2.200; p > .05]$, kolaylaştırıcılık rolünde $[F_{(3-248)} = 1.800; p > .05]$, yüzleştiricilik rolünde $[F_{(3-248)} = 1.860; p > .05]$, model olma rolünde $[F_{(3-248)} = 1.822; p > .05]$ ve yetişenin vizyonunu destekleme rolünde $[F_{(3-248)} = 2.172; p > .05]$, araştırma görevlilerinin hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Araştırma görevlilerinin hizmet süreleri, yetiştiricilik rollerine ilişkin algılarını farklılaştırıcı bir değişken olmamıştır.

Tablo 5. Araştırma Görevlilerinin Hizmet Sürelerine Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Yetiştiricilik Roller	Hizmet Süresi (Yıl)								F	p
	1-2 (N=66)		3-4 (N=89)		5-6 (N=63)		7 - (+) (N=34)			
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
İlgiye Dayalı Rol	3.79	.85	3.72	1.00	3.74	.79	3.44	.95	1.167	.323
Bilgiye Dayalı Rol	3.70	.79	3.60	1.05	3.62	.86	3.22	.92	2.200	.089
Kolaylaştırıcılık Rolü	3.89	.81	3.67	1.06	3.67	.93	3.45	.91	1.800	.148
Yüzleştiricilik Rolü	3.67	.79	3.54	.98	3.53	.89	3.22	.94	1.860	.137
Model Olma Rolü	3.64	.79	3.65	.99	3.77	.67	3.35	.95	1.822	.144
Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü	3.46	.84	3.43	1.04	3.30	.98	2.99	.93	2.172	.092

Yetiştiricilik rollerinin gerçekleştirilme düzeyleri, araştırma görevlilerinin hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermemesine rağmen, gözlem sonuçlarına göre, "7 yıl ve üzeri" hizmet süresine sahip araştırma görevlilerinin yetiştiricilik rollerinin gerçekleştirilme düzeylerine ilişkin algıları, diğer hizmet süresi kategorilerine giren araştırma görevlilerinin algılarından daha düşük değerler almıştır. "1-2 yıl", "3-4 yıl" ve "5-6 yıl" hizmet süresine sahip araştırma görevlilerinin algıları ise, tüm rollerde büyük ölçüde benzerlik göstermiştir. Buradan hareketle, hizmet süresi "7 yıl ve üzeri" olan araştırma görevlilerinin, diğer araştırma görevlilerine nazaran, danışmanlarının, yetiştiricilik rollerini daha düşük düzeylerde gerçekleştirdiklerini düşündükleri söylenebilir.

Araştırma Görevlilerinin Göreve Atanma Biçimlerine (Yasal Statü) Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algılarının, araştırma görevlilerinin atamalarının yapıldığı kanun maddesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları Tablo-6'da verilmiştir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları, sırasıyla ilgiye dayalı rolde [$F_{(2,249)} = 0.555$; $p > .05$], bilgiye dayalı rolde [$F_{(2,249)} = 0.913$; $p > .05$], kolaylaştırıcılık

Tablo-6. Araştırma Görevlilerinin Atamalarının Yapıldığı Kanun Maddesine Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Yetiştiricilik Rollerini	Atamanın Yapıldığı Kanun Maddesi (Yasal Statü)						F	p
	33. Madde (N=49)		35. Madde (N=50)		50 (d). Madde (N=153)			
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
İlgiye Dayalı Rol	3.60	.92	3.79	.92	3.70	.90	.555	.575
Bilgiye Dayalı Rol	3.42	.94	3.64	.87	3.61	.94	.913	.403
Kolaylaştırıcılık Rolü	3.45	.98	3.90	.89	3.71	.95	2.827	.061
Yüzleştiricilik Rolü	3.33	.99	3.60	.89	3.57	.89	1.389	.251
Model Olma Rolü	3.46	.89	3.59	.86	3.71	.86	1.533	.218
Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü	3.05	.97	3.48	.96	3.40	.96	2.973	.053

rolünde [$F_{(2-249)}=2.827$; $p>.05$], yüzleştiricilik rolünde [$F_{(2-249)}=1.389$; $p>.05$], model olma rolünde [$F_{(2-249)}=1.533$; $p>.05$] ve yetişenin vizyonunu destekleme rolünde [$F_{(2-249)}=2.973$; $p>.05$], araştırma görevlilerinin atamalarının yapıldığı ilgili kanun maddesine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 35. maddesine göre ataması yapılan araştırma görevlileri, gözlem sonuçlarına göre, danışmanlarının yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine yönelik olarak, ilgiye dayalı rolde ($\bar{x}=3.79$), bilgiye dayalı rolde ($\bar{x}=3.64$), kolaylaştırıcılık rolünde ($\bar{x}=3.90$), yüzleştiricilik rolünde ($\bar{x}=3.60$) ve yetişenin vizyonunu destekleme rolünde ($\bar{x}=3.48$), ataması 33. ve 50 (d). maddelere göre yapılan araştırma görevlilerinden daha yüksek düzeyde görüş bildirmişlerdir. Model olma rolünde ise, 50 (d). maddesine göre atanan araştırma görevlilerinin görüşleri ($\bar{x}=3.71$), ataması 33. madde ($\bar{x}=3.46$) ve 35. maddeye ($\bar{x}=3.59$) göre yapılan araştırma görevlilerinden daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.

Genel olarak 35. maddeye göre atanan araştırma görevlilerinin, yetiştiricilik rollerinin gerçekleştirilmesine yönelik yüksek düzeylerde görüş bildirmeleri, bir üniversite adına bir başka üniversitede görevlendirilmiş olmalarından ve çoğunlukla lisansüstü eğitim için gönderildikleri üniversitelerin, asıl kadrolarının bulunduğu ve geri dönüş zorunlu hizmet yapacakları üniversitelere oranla daha gelişmiş ve akademik açıdan daha fazla donanıma sahip üniversiteler olmasından kaynaklanmış olabilir.

Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algılarının, tez danışmanı öğretim üyelerinin unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları Tablo-7'de verilmiştir.

Tablo 7. Tez Danışmanı Öğretim Üyelerinin Akademik Unvanı Değişkenine Göre Yetiştiricilik Rollerinin Farklılığı İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Yetiştiricilik Rollerini	Tez Danışmanının Unvanı						F	p	Fark
	1. Yard. Doç. (N=47)		2. Doçent (N=66)		3. Profesör (N=139)				
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S			
İlgiye Dayalı Rol	3.59	1.05	3.98	.69	3.61	.93	4.266	.015	(2-3)
Bilgiye Dayalı Rol	3.38	1.02	3.88	.72	3.51	.95	5.167	.006	(2-1) (2-3)
Kolaylaştırıcılık Rolü	3.45	1.05	3.98	.76	3.64	.97	4.788	.009	(2-1) (2-3)
Yüzleştiricilik Rolü	3.31	.92	3.80	.83	3.47	.92	4.799	.009	(2-1) (2-3)
Model Olma Rolü	3.38	.99	3.83	.83	3.63	.82	3.882	.022	(2-1)
Yetişenin Vizyonunu Destekleme Rolü	3.17	1.07	3.57	.82	3.30	.98	2.775	.064	-

Yetiştiricilik rollerinin gerçekleştirilme düzeylerine ilişkin araştırma görevlilerinin algıları, tez danışmanlarının unvanlarına göre, ilgiye dayalı rolde anlamlı [$F_{(2-249)}=4.266$; $p<.05$], bilgiye dayalı rolde anlamlı [$F_{(2-249)}=5.167$; $p<.05$], kolaylaştırıcılık rolünde anlamlı [$F_{(2-249)}=4.788$; $p<.05$], yüzleştiricilik rolünde anlamlı [$F_{(2-249)}=4.799$; $p<.05$] ve model olma rolünde anlamlı [$F_{(2-249)}=3.882$; $p<.05$] farklılıklar gösterirken; yetişenin vizyonunu destekleme rolünde anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2-249)}=2.775$; $p>.05$].

Danışman öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin araştırma görevlilerinin algılarına yönelik anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla, Tukey-HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmış ve ilgiye dayalı rolde, doçent danışmanlar ile ($\bar{x}=3.98$), profesörler ($\bar{x}=3.61$) arasında fark gözlenirken, doçentler ile yardımcı doçentler ($\bar{x}=3.59$) ve yardımcı doçentler ile profesörler arasında anlamlı fark çıkmamıştır. Bilgiye dayalı rolde, doçentler ($\bar{x}=3.88$) ile yardımcı doçentler ($\bar{x}=3.38$) ve profesörler ($\bar{x}=3.51$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Kolaylaştırıcılık rolünde de aynı şekilde, doçent danışmanların ($\bar{x}=3.98$), bu rolü gerçekleştirme

düzelelerine ilişkin araştırma görevlilerinin algıları, yardımcı doçent ($\bar{x}=3.45$) ve profesör ($\bar{x}=3.64$) danışmanlardan anlamlı derecede farklılaşmıştır. Doçent danışmanların yüzleştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine yönelik araştırma görevlilerinin algıları ($\bar{x}=3.80$), yardımcı doçent ($\bar{x}=3.31$) ve profesör ($\bar{x}=3.47$) danışmanların bu rolü gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algılarından anlamlı derecede farklıdır. Model olma rolünde ise, doçent danışmanlar ($\bar{x}=3.83$), yardımcı doçent danışmanlardan ($\bar{x}=3.38$) farklılaşırken; doçent danışmanlar ile profesör danışmanlar ($\bar{x}=3.63$) arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Aynı rolde, yardımcı doçentler ile profesörler arasında da anlamlı farkın olmadığı gözlenmiştir. Yetişenin vizyonunu destekleme rolünde ise, araştırma görevlilerinin algıları, tez danışmanı öğretim üyelerinin unvanlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Yetişenin vizyonunu destekleme rolünde, yine en yüksek ortalama puan, doçentler ($\bar{x}=3.57$) lehine gerçekleşmiş, bunu sırasıyla profesörler ($\bar{x}=3.30$) ve yardımcı doçentler ($\bar{x}=3.17$) izlemiştir. Araştırma görevlilerinin algıları, doçent tez danışmanlarının, yetiştiricilik rollerini, yardımcı doçent ve profesörlerden daha yüksek düzeylerde gerçekleştirdiklerini göstermiştir.

Araştırma Görevlerinin Tez Danışmanlarından Beklentileri

Araştırmanın dördüncü alt problemi olarak, araştırmaya katılan bireylere, akademik ve sosyal anlamda daha etkili bir yetişme süreci geçirebilmeleri için danışmanlarından daha farklı neler bekledikleri sorulmuştur. Araştırmaya katılanlardan, bu konuya ilişkin görüşlerini, ankette ayrılan ilgili yere yazmaları istenmiştir. Araştırmaya katılan 252 araştırma görevlisinin 170'i (%67.5), bu soruyu cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin yazılı olarak verdikleri cevaplar incelendiğinde, bazı cevapların, ankette yer alan ifadelerle aynı yetiştirici davranışlarını belirttikleri görülmüştür. Ankette belirtilen ifadelerle aynı anlamları taşıyan yanıtlar, bu yazılı cevaplar arasından ayıklanmıştır. En yüksek frekansa sahip olan ve önemli oldukları düşünülen ifadeler ile araştırmaya katılan bireylerin belirttikleri ankette yer almayan ifadeler Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin danışmanlarından beklentilerine yönelik en fazla frekansa ($f=26$; %15.29) sahip ifadenin, "Daha fazla yönlendirmeli" ifadesi olduğu görülmektedir. Araştırma anketindeki, "Akademik konularda ihtiyacım olan bilgileri edinebilmem için farklı kişi ve kaynaklara yönlendirir" (madde-2) ve "Alanda yeni konulara/derslere yönelmeye teşvik eder" (madde-3) ifadelerinin,

danışmanların yönlendirme davranışları ile ilgili olduğu görülebilir. Ancak, açık uçlu ifadeler arasında en fazla frekansa sahip olduğu için, bu görüşe yer

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Tez Danışmanı Öğretim Üyelerinden Beklentileri

Sıra	İfadeler	F	%
1.	Daha fazla yönlendirmeli.	26	15.29
2.	Daha fazla zaman ayırmalı.	22	12.94
3.	Daha fazla ilgi göstermeli.	21	12.35
4.	Bilgi ve deneyimini daha fazla paylaşmalı.	21	12.35
5.	Tez aşamasında destek vermeli, yardım etmeli ve gerekli uyarılarda bulunmalı.	19	11.18
6.	Bilimsel çalışmalarda ve akademik davranışlarda öncülük etmeli, yol gösterici ve ufuk açıcı olmalı.	17	10.00
7.	Motive edici ve cesaretlendirici davranışlar göstermeli.	16	9.41
8.	Kendisini sürekli geliştirmeli ve alanındaki gelişmeleri yakından takip etmeli.	7	4.12
9.	Meslektaş olduğumuzu hatırla tutmalı.	7	4.12
10.	Özel işlerini ve memurların yapabileceği işleri yaptırmamalı.	6	3.53
11.	Diğer öğretim elemanları ile yaşadığı sorunları ve diğer kişisel sorunlarını yansıtmamalı.	5	2.94
12.	Danışmanlık görevini daha ciddiye almalı.	3	1.76
13.	Kendi ilişkileri kötü olsa bile, benim diğer öğretim elemanları ile ilişkilerimi kısıtlamamalı.	2	1.18
14.	Bana karşı daha sabırlı olmalı.	2	1.18
15.	Yeni projeler üretme ve bu çalışmalarda işbirliği yapma çabası içinde olmalı.	2	1.18
16.	İhtiyaç duyulduğu anda ulaşılabilmeli.	2	1.18

vermek gerektiği düşünülmüştür. Söz konusu durum, “Daha fazla zaman ayırmalı” (f=22; %12.94), “Daha fazla ilgi göstermeli” (f=21; %12.35) ve “Bilgi ve deneyimini daha fazla paylaşmalı” (f=21; %12.35) ifadeleri için de geçerlidir. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin 10’u (%5.88), kaynaklara ulaşma, özellikle yabancı kaynaklara ulaşma konusunda, danışmanından yardım ve destek beklediğini belirtmiştir.

SONUÇ

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları, en yüksek düzeyde gerçekleştirilen yetiştiricilik rollerinin, ilgiye dayalı rol ($\bar{x}=3.70$) ve kolaylaştırıcılık rolü ($\bar{x}=3.70$) olduğunu göstermiştir. En düşük düzeyde gerçekleştirilen yetiştiricilik rolü ise ($\bar{x}=3.35$); yetişenin vizyonunu destekleme rolü olmuştur. Araştırma görevlilerinin algılarına göre, tez danışmanları tarafından en düşük düzeyde gerçekleştirilen yetiştiricilik rolünün, yetişenin vizyonunu destekleme rolü olması, araştırma

ferudun sezgin

görevlilerinin danışmanlarından geleceğe dönük planlarını gerçekleştirmelerinde daha fazla yardım, destek ve yönlendirme bekledikleri şeklinde ifade edilebilir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin ilgiye dayalı yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları, danışmanlarından daha fazla empatik davranış beklediklerini göstermiştir. Bu bulgu, Clifford'un (1995) bulgularıyla uyumludur. Clifford (1995), yetiştiricilerin duygusal empatik eğilimlerini ve öğrencilerin yetiştiricilik ilişkisine yönelik algılarını araştırmıştır. İlgili çalışmada, yetiştiricilerin empati becerileri ile öğrencilerin kişisel başarı algıları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, ilgiye dayalı rolde, akademik çalışmalar için gerekli zamanın ayrılması ve ayrılan bu zamanın kesintiye uğramadan etkili şekilde kullanılması gerektiği, araştırma görevlilerinin görüşlerine dayanarak söylenebilir. Bu bulgular, araştırma görevlilerinin, danışmanlarından daha fazla hoşgörü ve anlayış bekledikleri ve akademik çalışmalar için ayrılan zamanın kesintiye uğramadan etkili şekilde kullanılması gerektiğini düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

Bilgiye dayalı rolde, araştırma görevlilerinin, tez danışmanlarından beklentileri, akademik gelişmelerinin daha detaylı sorgulanması ve akademik karar ve tercihlere ilişkin ayrıntılı açıklama istenmesi yönünde olmuştur. Araştırma görevlileri, akademik gelişmelerinin, karar ve tercihlerinin tez danışmanlarınca daha fazla sorgulanması gerektiğini düşünmektedirler. Bu bulgu, araştırma görevlilerinin yetiştirilmesinde, tez danışmanları ile araştırma görevlileri arasında daha etkili bir iletişim ve geribildirim sürecinin gerçekleşmesi gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin kolaylaştırıcılık rollerine ilişkin algıları, tez danışmanlarının akademik ve bürokratik işlem ve ilişkilerde daha fazla rehberlik etmeleri gerektiğini göstermiştir. Bu sonuç, tez danışmanı öğretim üyelerinin kolaylaştırıcılık rollerini gerçekleştirirken, araştırma görevlilerine, akademik konularda yol gösterici ve kaynak sağlayıcı olmaları; bürokratik işlerde ise, daha fazla rehberlik etmeleri ve örnek davranışlar sergilemeleri gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, Kubesh (1996) ve Yeager (2000) ile uyumludur. İlgili çalışmalarda, yetiştiricilerin sağladıkları akademik yardım ve desteğin, yetişenlerin başarısının önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yüzleştiricilik rolünde, araştırma görevlilerinin algıları, başarısız oldukları bir duruma ilişkin mantıklı nedenler bulmaya kalkıştıklarında, tez danışmanlarının gerekli yapıcı eleştirilerde bulunmaları ve araştırma görevlilerinin düşünme biçimlerindeki yanlışlıkları ve tutarsızlıkları belirtmeleri gerektiğini göstermiştir. Ayrıca bu rolde, araştırma görevlileri, uygun olmayan akademik karar ve tercihlerin, danışmanları tarafından daha fazla sorgulanması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu bulgular, akademik karar ve tercihlerine ilişkin geribildirim almanın, araştırma

ferudun sezgin

görevlilerinin kişisel ve mesleki gelişimleri için önemli olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin model olma rollerine ilişkin algıları, araştırma görevlilerinin yaptıkları işlerin anlamlı ve önemli olduğuna yönelik olarak danışmanlarının yeterince model davranışlar sergilemediklerini göstermiştir. Bu bulgu, araştırma görevlilerinin yaptıkları bazı işlerin, sıkıcı ya da ilgisiz gibi görünmesi durumunda, bu işlerin değerli birer öğrenme deneyimi olduğuna ilişkin tez danışmanlarının kişisel deneyimlerini ve görüşlerini daha fazla paylaşmaları gerektiği yönünde yorumlanabilir.

Yetişenin vizyonunu destekleme rolünde, araştırma görevlilerinin algıları, araştırma görevlilerinin, akademik gelişimlerini olumlu yönde etkileyecek proje asistanlıklarına yeterince katılmadıklarını göstermiştir. Bu rolde, araştırma görevlilerinin akademik anlamda varis olarak görülmesine ve kişisel vizyonlarının desteklenmesine ilişkin algıları da düşük düzeyde olmuştur. Bu bulgular, araştırma görevlilerinin, tez danışmanlarından kişisel vizyonlarını gerçekleştirme yolunda daha fazla destek bekledikleri ve bu amaçla kişisel gelişimi destekleyici ortak çalışmalara ve projelere katılmak istedikleri yönünde yorumlanabilir.

Araştırma görevlilerinin tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları, araştırma görevlilerinin cinsiyet, hizmet süresi ve atanmanın yapıldığı kanun maddesi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermezken, kadronun bulunduğu birim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Ayrıca, araştırmadan elde edilen bulgular, doçent öğretim üyelerinin yetiştiricilik rollerini gerçekleştirmede, profesörlere ve yardımcı doçentlere göre daha başarılı olduklarını ortaya koymuştur.

ÖNERİLER

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin algılarına dayanarak, tez danışmanı öğretim üyelerinin ilgiye dayalı yetiştiricilik rollerini gerçekleştirirken, daha fazla empatik davranmaları ve araştırma görevlilerine karşı daha fazla anlayış göstermeye çalışmaları gerektiği söylenebilir.

Araştırma bulguları, araştırma görevlilerinin tez çalışmaları için gerekli zamanın ayrılması ve bu zamanın kesintiye uğramadan etkili şekilde kullanılması gerektiğini gösterdiğinden, bu konuda, araştırma görevlisi ile tez danışmanlığını üstlenen öğretim üyesi arasında bir çalışma planının oluşturulması ve çalışmaların bu plan dahilinde gerçekleştirilmesi önerilebilir.

ferudun sezgin

Tez danışmanı öğretim üyelerinin kişisel bilgi ve deneyimlerini araştırma görevlileri ile paylaşmaları, araştırma görevlilerinin akademik ve kişisel gelişimleri için önemlidir. Bu nedenle, tez danışmanı öğretim üyelerinin, kişisel bilgi ve deneyimlerini paylaşmalarının yanında, araştırma görevlilerinin akademik karar ve tercihlerini ayrıntılı şekilde sorgulamaları da gerektiği söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin yanlış karar ve tercihlerine yönelik olarak tez danışmanı öğretim üyelerinin kişisel görüş ve önerilerde bulunmaları, araştırma görevlilerinin eksik yönlerini daha iyi görüp kendilerini geliştirmeleri için önemlidir. Bu anlamda, tez danışmanı öğretim üyelerinin, araştırma görevlilerinin akademik karar ve tercihlerine daha fazla destek vermeleri önerilebilir.

Araştırma görevlilerinin daha etkili bir yetişme süreci geçirmelerinde, kişisel vizyonlarının desteklenmesi, proje çalışmalarına ve ortak yayınlara katılmaları, önemli deneyimler sağlayabilir. Bu anlamda, tez danışmanı öğretim üyelerinin ortak çalışma ve proje asistanlıklarına katılma konusunda daha fazla yönlendirici olmaları önerilebilir.

Araştırma, enstitüye bağlı araştırma görevlilerinin, fakülteye bağlı araştırma görevlilerine oranla tez danışmanlarını daha fazla yetiştirici olarak gördükleri sonucunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, fakülteye bağlı araştırma görevlilerinin yetişme sürecinde, tez danışmanlarının yetiştiricilik rollerini daha etkili şekilde gerçekleştirmeleri gerektiği biçiminde yorumlanabilir. Buradan hareketle, fakülteye bağlı araştırma görevlilerinin tez danışmanlarının, araştırma görevlilerinin yetiştirilme sürecinde daha aktif rol almaları gerektiği söylenebilir.

Araştırma, doçent öğretim üyelerinin, yardımcı doçent ve profesörlere nazaran yetiştiricilik rollerini daha yüksek düzeylerde gerçekleştirdiklerini göstermiştir. Bu anlamda, yardımcı doçent ve profesör tez danışmanlarının, araştırma görevlilerinin yetiştirilmesi sürecine daha aktif katılmaları gerekmektedir. Bu amaçla, danışman öğretim üyelerinin rol tanımlarının kesin hatlarıyla belirlenerek, yetiştiricilik rollerine bu bağlamda ağırlık verilmesi düşünülebilir.

Araştırma bulgularına dayanarak, lisansüstü eğitimin etkililiğinin artırılması ve daha kaliteli tez çalışmaları yapılması amacıyla, öğrencinin kendi danışmanını seçebilmesine imkan verilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Aydoğan, İsmail. (2000). "Öğretim Üyelerinin Lisansüstü Eğitim Konusunda Görüşleri". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, (23), 411-430.
- Bell, Chip R. (1998). **Yetiştiren Yöneticiler**. (Managers As Mentors. Çev. Bahar Ulusoğlu Darn, KalDer-Kalite Derneği). 1. Basım, İstanbul: Rota Yayınları.
- Clifford, Elaine Finlay. (1995). **A Descriptive Study of Mentor-Protege Relationships, Mentors' Emotional Empathic Tendency and Proteges' Teacher Self-Efficacy Belief**. The Florida State University. Umi ProQuest: Digital Dissertations.
- Cohen, Norman H. (2001a). **Becoming a Mentor: A Video-Based Workshop**. Amherst: Human Resource Development Press. Workshops, Resources, and Instruments for High Performance Training. (<http://www.hrdpress.com/catalog/detail.asp?>).
- Cohen, Norman H. (2001b). **Principles of Adult Mentoring Inventory**. Amherst: Human Resource Development Press. Workshops, Resources, and Instruments for High Performance Training. (<http://www.hrdpress.com/catalog/PAM2.htm>).
- Doyon, Diane. (2000). **Interdepartmental Mentoring Program for Middle Managers**. Module 1: Basic Information, Middle Managers Network and Human Resources Development. Canada: Quebec Region.
- Erçetin, Ş. Şule. (2001). "Biz Akademisyenler Geleceğin Yükseköğretim Kurumlarını Yaratmaya Hazır Mıyız?". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, (25), 75-86.
- Galbraith, Michael W. ve Norman H. Cohen. (1997). "Principles of Adult Mentoring Scale: Desing and Implications". **Michigan Community College Journal**, 3 (1), 29-50.
- Ivancevich, John M. ve William G. Glueck. (1989). **Foundations of Personnel: Human Resource Management**. Boston: BPI IRWIN.
- Jadwick, Doreen K. (1997). **The Perceptions of Effectiveness of Mentoring Relationships in Higher Education**. Florida Atlantic University. Umi ProQuest: Digital Dissertations.
- Kelly, Shalonda ve John H. Schweitzer. (1999). "Mentoring Within a Graduate School Setting". **College Student Journal**, 33, (1), 130-148.
- Korkut, Hüseyin ve başkaları. (1999). "Araştırma Görevlilerinin Sorunları". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, (17), 19-36.
- Kubesh, Donna Timm. (1996). **The Mentoring Relationship: Female University Faculty Mentors and Male Doctoral Students Proteges**. The University of IOWA. Umi ProQuest: Digital Dissertations.

- Luna, Gave ve Deborah L. Cullen. (1995). "Empowering the Faculty: Mentoring Redirected and Renewed". **ASHE ERIC. Higher Education Reports, 3**, 1-87.
- Madison, Jeanne ve Carol L. Huston. (1996). "Faculty-Faculty Mentoring Relationships: An American and Australian Perspective". **NASPA Journal, 33**, 316-330.
- Reece, Barry L. ve Rhonda Brandt. (1984). **Effective Human Relations in Organizations**. Boston: Houghton Mifflin.
- Rose, Gail Lynne. (1999). **What Do Doctoral Students in a Mentor? Development of the Ideal Mentor Scale**. The University of IOWA. Umi ProQuest: Digital Dissertations.
- Sev, A. Kadir. (2000). **Yükseköğretim Mevzuatı**. Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık Tic. ve San. A.Ş.
- Webb, L. Dean ve başkaları. (1987). **Personnel Administration in Education: New Issues and New Needs in Human Resource Management**. Ohio: Merrill Publishing.
- Yeager, Lillian Martin. (2000). **Mentoring: Perceived Benefits and Challenges for Mentors in a University Setting**. Spalding University. Umi ProQuest: Digital Dissertations.

- Eğitim Yönetimi (a) eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi alanlarındaki bilimsel araştırma, inceleme ve uygulama sonuçları, (b) eğitim politikası düzeyinde tüm eğitim bilimleri alanlarındaki çalışma sonuçlarının değerlendirildiği üç aylık hakemli bir dergidir.
- Gönderilen yazılar daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış olmalıdır. Herhangi bir sempozyum veya kongrede sunulan yazılarda kongrenin adı, yeri ve tarihi belirtilmelidir. Sempozyum veya kongrede sunulup, herhangi bir şekilde metni yayınlanmış bildiriler dergide yayınlanmak üzere sunulamaz. Bir araştırma kurumu veya fonu tarafından desteklenen çalışmalarda desteği sağlayan kuruluşun adı ve proje numarası verilmelidir.
- Bir yazının incelenmeye alınması için aşağıdaki koşullar sağlanmış olmalıdır.
 1. Yazı, IBM uyumlu bilgisayar ve Microsoft Word yazılım programı ile 12 punto ile 1,5 satır aralıklı ve 3'er cm.lik kenar boşlukları bırakılarak 20 sayfayı geçmeyecek şekilde yazılmalıdır.
 2. Yazı içerisinde yer alan şekil, grafik ve benzeri çizimlerin ölçüleri 10cm x 18 cm boyutlarını geçmemelidir.
 3. Kaynak gösterme ve kaynakların sunumu APA yazım kurallarına uygun olarak düzenlenmelidir.
 4. Yazının ilk sayfasında, çalışmanın kapsamı, araştırma yöntemi ve bulguların önemini içeren 120 sözcüğü geçmeyen, **Türkçe** ve **İngilizce** olarak hazırlanmış bir özet yer almalıdır. İngilizce özetle çalışmanın başlığı da İngilizce olarak verilmelidir. Özet, -en azından- araştırmanın amacını, yöntemini, önemli bulgu ve sonuçlarını içermelidir.
 5. Yazar, yazısının başlığının devam eden sayfalarda "üst bilgi" kısmında kullanılmasını istediği başlığı üç sözcük halinde kısaltarak ilk sayfada belirtmelidir.
 6. Yazar(lar)ın **isim ve unvanları, yazışma adresleri, telefon, fax numaraları, e-mail adresleri ve "başka bir yayın kuruluşunda yayınlanmadığına" ilişkin beyanları** imzalı olarak gönderecekleri başvuru yazısında yer almalıdır.
 7. Yazılar biri isimli ikisi isimsiz üç nüsha halinde ve disket kopyası eşliğinde aşağıdaki yazışma adresine gönderilmelidir.
- Editörlerin ön değerlendirmeye tabi tuttuğu yazılar içerik ve biçim bakımından incelenmek üzere en az iki hakeme gönderilir. Hakemler tarafından düzeltme istenen yazılar gerekli değişiklikler için yazarına geri gönderilir. Düzeltilmiş metni belirtilen süre içerisinde dergiye ulaştırmak yazarın sorumluluğundadır. Düzeltilmiş metin, gerekli olduğu hallerde değişiklikleri isteyen hakemlerce tekrar incelenir.
- Yayınlanması için dergiye gönderilen yazıların, kabul edildikten sonraki yayın hakkı, yayınlandıktan sonraki her türlü telif hakkı Eğitim Yönetimi'ne aittir.
- Yayınlanan yazıların her türlü sorumluluğu yazarlarına aittir.

Yazışma Adresi:

Kuram ve Uygulamada

Eğitim Yönetimi Dergisi

P.K. 38 Emek/ANKARA

Tel: 0(312) 2153982 Belgegeçer: 0(312) 2131418