

# Araştırma Görevlilerinin Sorun ve Beklentileri: İlahiyat Fakülteleri Örneği

Arş. Gör. Semra ÇİNEMRE\*

---

**Atf / ©-** Çinemre, S. (2014). Araştırma Görevlilerinin Sorun ve Beklentileri: İlahiyat Fakülteleri Örneği, *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 261-289.

**Öz-** Bu çalışma, Türkiye'deki İlahiyat Fakültelerinde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin sorun ve beklentilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Teorik ve pratik olmak üzere iki bölümden oluşan bu çalışmada, öncelikle araştırma görevliliğinin tarihinden ve kadro türleri ile atanma koşulları bağlamında günümüzdeki durumundan bahsedilmektedir. Ardından, 15 İlahiyat Fakültesinden tesadüfi örneklemle seçtiğimiz 171 araştırma görevlisine uygulanan anket çalışmamızın bulgu ve yorumlarına yer verilmektedir. Çalışma sonunda örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 68,7'sinin, bu meslekte sorun yaşadığı tespit edilmiştir. Bu sorunların başında da, görev tanımındaki belirsizlik, kadro güvencesinin olmaması, ekonomik yetersizlik, kurum kütüphanesindeki kaynak sıkıntısı, çalışma koşullarının akademik gelişim için elverişli olmaması ve akademik danışmanın yetersiz rehberliği gibi hususların geldiği görülmektedir.

**Anahtar sözcükler-** Âlûsî, tasavvuf, işaret, zahir, batın, işarî tefsir.



## Giriş

Araştırma görevlisi, "öğretim elemanı olarak yetişme" hedefiyle yüksek öğretim kurumlarında istihdam edilen personeldir. Kendisini üniversitedeki bilim yaşamına adanmış öğrencilerin öğretim elemanı olarak yetiştirilmesi geleneği aslında medreselerdeki müderris yetiştirme sistemine kadar uzanmaktadır. Ancak zamanla ülkemizde bu konuda birbirinden farklı uygulamalar izlenmiş ve en nihayetinde birden fazla kadro türünde araştırma görevlisinin istihdamı ile bu sisteme devam edilmiştir. Halen, bu amaçla her fakültede onlarca araştırma görevlisi istihdam edilmektedir. Bu durum, ilk bakışta olumlu gibi görünse de; meselenin iç yüzünde, araştırma görevlisi olarak görev yapanların, geleceğin öğretim üyeleri olarak bilimsel niteliği ve donanımı haiz şekilde yetişmede ne tür sorunlar yaşa-

---

\* Karadeniz Teknik Üni. İlahiyat Fak. Din Eğitimi Anabilim Dalı, e-posta: semra\_c.emre@hotmail.com

dığı, bu hususta ihtiyaç ve beklentilerinin neler olduğu araştırılması gereken önemli bir konudur.

Bu çalışmada, çok sayıda araştırma görevlisinin istihdam edildiği fakültelerden biri olan İlahiyat Fakültesi araştırma görevlileri ele alınmıştır. Bu bağlamda, Türkiye geneli İlahiyat Fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin hâlihazırdaki sorunları ve geleceğe ilişkin beklentilerini tespit etmek amacıyla bir anket hazırlanmış ve hazırlanan bu anket, 15 İlahiyat Fakültesinden toplam 171 araştırma görevlisine uygulanmıştır.

Çalışma, temel olarak iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, geçmişten günümüze araştırma görevliliği mesleği tanıtılmakta; ikinci bölümde ise, yapılan alan araştırmasından elde edilen bulgulara yer verilerek, araştırma görevlilerinin sorun ve beklentileri ortaya konulmaktadır.

### A. Geçmişten Günümüze Araştırma Görevliliği

İslam eğitim geleneğinde araştırma görevlisi kavramını karşılayan terim, "muîd"dir. Sözlükte "tekrarlayan" anlamına gelen muîd kavramı, aynı zamanda medreselerde müderrislerin verdiği dersi arkadaşlarına tekrar eden müderris yardımcısı anlamına gelmektedir.<sup>1</sup> Muîd geleneğini, Hz. Peygamber zamanına kadar dayandıranlar olsa da, bu kavrama müderris yardımcısı anlamında 11. yüzyıl öncesindeki kaynaklarda rastlanmaktadır. Dolayısıyla bu konudaki genel kanaat, muîdliğin, medreselerin kurulmasıyla birlikte ortaya çıktığı yönündedir.<sup>2</sup>

Eyyübîler döneminde önemli bir konuma gelen muîdliğe, Osmanlı medrese sisteminde de rastlanmaktadır. Bu dönem medreselerindeki muîdlerin görevi, önceki dönemlerde olduğu gibi, müderrisin okuttuğu dersleri öğrencilerle birlikte müzakere ederek tekrarlamak ve öğrencileri gözetlemektir. Bunun için, muîdler de diğer öğrencilerle birlikte müderrisin anlattığı dersi dinlerdi. Müderrisin işi bitince, muîdin işi başlardı. Muîd, dersin anlaşılması güç olan noktalarını öğrencilere açıklardı.<sup>3</sup> Muîdlere yaptıkları bu iş karşılığında, görevlerinin önemi ve zamanın iktisadî şartlarına göre değişen bir maaş verilirdi.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ahmed Çelebi, *İslam'da Eğitim-Öğretim Tarihi*, Ali Yardım (Çev.), İstanbul: Damla Yayınevi, 3. Baskı, 1998, s. 204; Cevat İzgi, *Osmanlı Medreselerinde İlim*, 1. Cilt, İstanbul: İz Yayıncılık, 1997, s. 49; Fehmi Yılmaz, *Osmanlı Tarih Sözlüğü*, İstanbul: Gökkuşbu Yayınları, 2010, s. 454; Sâmî Es-Sekkâr, "Muîd", *DİA*, C. 31, İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı, 2006, s. 86; Yahya Akyüz, *Türk Eğitim Tarihi*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 12. Baskı, 2008, s. 498.

<sup>2</sup> Çelebi, *İslam'da Eğitim-Öğretim Tarihi*, s. 205; Es-Sekkâr, "Muîd", s. 86.

<sup>3</sup> İzgi, *Osmanlı Medreselerinde İlim*, s. 49. Ayrıntılı bilgi için bkz. George Makdisi, *Ortaçağ'da Yüksek Öğretim: İslam Dünyası ve Hristiyan Batı*, A. Hakan Çavuşoğlu ve Tuncay Başoğlu (Çev.), İstanbul: Klasik Yayınları, 2012, ss. 155, 284.

<sup>4</sup> Es-Sekkâr, "Muîd", s. 86; Makdisi, *Ortaçağ'da Yüksek Öğretim*, ss. 199-200.

Muâdlik, II. Meşrutiyet'in ardından idâdî programlarının genişletilmesiyle oluşturulan sultânîlerde, "öğretmene yardımcılık" adı altında hemen hemen aynı vazifeyi görmek üzere ihdas edilmiş, ancak bir süre sonra kaldırılmıştır.<sup>5</sup>

Cumhuriyet'in ilanından sonra, araştırma görevliliği ile ilgili düzenleme ise, 04.11.1981 kabul tarihli, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'yla yapılmıştır. Yükseköğretim Kanunu'na göre araştırma görevlileri, üniversitelerde yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan, yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan ve belirli süreler için görevlendirilen öğretim yardımcılardır.<sup>6</sup> Ülkemizde araştırma görevlileri, halen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 33/a, 35 ve 50/d maddelerine ve sonradan ilave edilen bazı yönetmeliklere göre görevlendirilmektedir.

Araştırma görevlisi istihdamında izlenen ilk yol, Yükseköğretim Kanunu'nun 33/a maddesine göre düzenlenmektedir. 33/a Maddesi kapsamında görev yapmakta olan araştırma görevlileri, ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine, rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanan ve atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona eren öğretim yardımcılardır.<sup>7</sup> 21.04.2005 tarihinde, bu maddeye: "Bunlar, aynı usulle yeniden atanabilirler." ibaresi eklenmiş ve böylelikle 33/a kadro türündeki araştırma görevlilerinin görev sürelerinin önündeki sınırlanma kaldırılmıştır.

Araştırma görevlisi istihdamında izlenen bir diğer yol, ilgili kanunun 50/d Maddesine göre yapılmaktadır. 50/d Maddesi, lisansüstü öğrenim gören öğrencilere yönelik olarak, üniversitelerde belli kadroların tahsis edilmesidir. 50/d Maddesine göre görev yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilen burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere, öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.<sup>8</sup> YÖK, 1990'lı yılların sonlarında 33. Madde çerçevesinde araştırma görevlisi istihdam etmek yerine, ağırlıklı olarak, Yükseköğretim Kanunu'nun "Lisansüstü Öğretim" başlığı altında düzenlenen 50/d Maddesine göre araştırma görevlisi istihdam etmeye yönelmiştir. İlk örneklerinin ODTÜ, Boğaziçi ve İstanbul Üniversitesi gibi köklü üniversitelerde görülmesinin ardından, 50/d uygulaması hızla yayılmış ve adeta araştırma görevlisi istihdamında asli

<sup>5</sup> Akyüz, *Türk Eğitim Tarihi*, s. 498; Es-Sekkâr, "Muâd", s. 87.

<sup>6</sup> *Resmî Gazete*, "Yükseköğretim Kanunu", Kanun No. 2547, S. 17506, 06.11.1981.

(<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf>). (26.06.2012). Madde 3/p ve 33/a.

<sup>7</sup> "Yükseköğretim Kanunu", Madde 33/a.

<sup>8</sup> "Yükseköğretim Kanunu", Madde 50/d.

yol olarak uygulanmaya başlanmıştır.<sup>9</sup> Daha sonraki süreçlerde bu maddeye, araştırma görevlilerinin iş güvencesini sağlamaya yönelik bir ilavede de bulunulmamıştır. Dolayısıyla bu kapsamda görev yapan araştırma görevlileri, halen birer bursiyer şeklinde düşünülecek istihdam edilmektedirler.

Araştırma görevlisi istihdamında izlenen bir diğer yol ise, 35. Madde uygulamasıdır. 35. Madde ile görevlendirilme; öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla araştırma görevlisinin, Yükseköğretim Kurulu'nca bir üniversite adına, diğer bir üniversiteye araştırma ya da doktora çalışmalarını yapmak üzere geçici olarak gönderilmesidir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, eğitimlerinin sonunda kadrolarını birlikte kendi üniversitelerine geri dönerler.<sup>10</sup>

Yükseköğretim Kanunu'nun 33. ve 35. maddelerinin hükümlerine dayanılarak geliştirilen en yeni araştırma görevliliği modeli, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'dır (ÖYP'dir). ÖYP, yurtiçi ve yurtdışında öğretim üyesi ve araştırmacı yetiştirilmesi amacıyla ilgili yükseköğretim kurumlarında araştırma görevlileri için belli kadroların tahsis edilmesidir. Temmuz 2001 tarihinde imzalanan bir protokolle başlayan bu programa göre, yurtiçi ve yurtdışında yetiştirilen öğretim elemanları, öğrenimlerini tamamladıktan sonra, genel hükümlere bağlı oldukları yükseköğretim kurumlarına geri döner ve mecburi hizmetlerini yerine getirirler.<sup>11</sup> Programın en önde gelen amaçlarından biri, yurtdışındaki bir üniversitede kısa süreli araştırma yapma zorunluluğu ile araştırma görevlilerinin evrensel standartlarda akademik çalışmalar yapmalarını sağlamaktır. Modelin en önemli özelliklerinden biri ise, mezun olan araştırma görevlisinin kendi üniversitesine tez danışmanı ile hazırladığı bir araştırma projesi ile dönmesi ve orada da ortak araştırmalara devam etmesidir.<sup>12</sup>

Araştırma görevliliği kadrolarına atanma koşullarından da kısaca bahsedecek olursak; bu konudaki uygulamalar, Yükseköğretim Kanunu'nun 50. ve 65. maddelerine göre yapılmaktadır. Buna göre, lisans düzeyinde öğrenim gördükten sonra, yüksek öğretim kurumlarında yüksek lisans, doktora ya da tıpta uzmanlık öğrenimi yapmak isteyenler, yükseköğretim kurumlarınca usulüne göre açılacak sınavla ve üniversitelerarası kurulca tespit edilen esaslara göre seçilirler.<sup>13</sup> Bu konudaki en son düzenleme, 31.07.2008 tarih

<sup>9</sup> Dilem Koçak ve Gözde Müşerref Gezgüç, "Araştırma Görevlilerinin İstihdamı: 50/D Üzerine Bir Araştırma", 5. Karaburun Bilim Kongresi, 2-5 Eylül 2010, s. 4.

([http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam\\_metinler\\_2010/a\\_7/03\\_Dilem\\_Kocak\\_ve\\_Gozde\\_Muserref\\_Gezguc.pdf](http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam_metinler_2010/a_7/03_Dilem_Kocak_ve_Gozde_Muserref_Gezguc.pdf)). (26.06.2012).

<sup>10</sup> "Yükseköğretim Kanunu", Madde 35.

<sup>11</sup> "Yükseköğretim Kanunu", Madde 35.

<sup>12</sup> "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller",

(<http://burs.yok.gov.tr/files/3a5484f0976a51dd8caad90cc6924986.pdf>). (26.06.2012).

<sup>13</sup> "Yükseköğretim Kanunu", Madde 50 ve 65.

ve 26953 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan *Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* ile yapılmıştır. Bu yönetmeliğe göre araştırma görevlisi kadrolarına girebilmek için adayların, ÖSYM tarafından yapılacak sınavlardan, ALES'ten en az 70 puan; KPDS ya da ÜDS'den en az 50 puan alması, 100 tam lisans mezuniyet notu üzerinden en az 65 puana sahip olması ve son başvuru tarihi itibarıyla 35 yaşından gün almamış olması hükümleri getirilmiştir.<sup>14</sup>

Araştırma görevlilerinin, görev sürelerinin sona erdirilmesi ya da uzatılması konusu da, başka bir yönetmelikle düzenlenmiştir. Buna göre lisansüstü programından mezun olan öğrencinin mezuniyet tarihinden itibaren; kayıtlı olduğu eğitim-öğretim programından her ne sebeple olursa olsun ilişkisi kesilen öğrencinin ise, ilişkisinin kesilmesi tarihinden itibaren 30 gün içerisinde kadrosuyla alakası kesilir. Ancak lisansüstü öğretim programlarını normal süreleri sonunda veya daha kısa bir sürede başarıyla tamamlayarak mezuniyetine karar verilen öğrencilerden, hizmetine gereksinim duyulanların ilgili Kanun ve Yönetmelik hükümleri ile bir yıl süreyle kadroya yeniden atanmasına karar verilebilir.<sup>15</sup>

Araştırma görevliliğinin tarihinden ve günümüzde kadro türleri, atanma koşulları ve görev süreleri bağlamında Türkiye'deki durumundan kısaca bahsettiğimiz bu kısımdan sonra, şimdi araştırma görevlilerinin sorun ve beklentilerini ortaya koymaya çalışacağız.

## B. Araştırmanın Problemi

Türkiye'de araştırma görevlilerinin sorunları konusu aslında yeni olmayıp, YÖK'ün izlediği her uygulamayla birlikte, farklı bir boyutta, sürekli olarak tartışıla gelmiştir. Özellikle de 1990'lı yılların sonundan itibaren YÖK'ün, 33/a Maddesi yerine, 50/d Maddesi kapsamında araştırma görevlisi istihdam etme politikasıyla, oldukça güvencesiz olan bu kadro türü nedeniyle ve son yıllarda da ağırlık verilen ÖYP uygulamasının belirsizliği nedeniyle araştırma görevlilerinin sorunları halen devam etmektedir.

<sup>14</sup> *Resmi Gazete*, "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen Veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik", 31.07.2008.

(<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080731.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080731.htm>). (26.06.2012).

<sup>15</sup> *Resmi Gazete*, "Lisansüstü Öğretim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmelik", 13.10.1984.

(<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18544.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18544.pdf>). (26.06.2012).

Araştırma görevlileri, her ne kadar sorunlarının çözümüne yönelik olarak, bazı girişimlerde bulunmuş olsalar<sup>16</sup> ve sorunları, bilimsel bazı çalışmalarla ele alınmış olsa da,<sup>17</sup> bugüne kadar bu çabalardan beklenen sonuç alınamamıştır. Bu durum da, araştırma görevlilerinin sorunlarının daha açık, belirgin ve somut bir şekilde ortaya konulmasını gerektirmektedir. Bu düşünceden hareketle biz de, araştırma görevlilerinin sorunlarını İlahiyat Fakültesi açısından ele almak amacıyla bu çalışmayı gerçekleştirdik. Bu bağlamda çalışmamızın temel problemi şudur: *İlahiyat Fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin sorun ve beklentileri nelerdir?*

### C. Yöntem

Araştırmamızın evrenini, 2012-2013 öğretim yılında Türkiye'deki İlahiyat Fakültelerinde görev yapan 290 araştırma görevlisi oluşturmaktadır.<sup>18</sup> Örneklem olarak ise, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki 17 İlahiyat Fakültesinden 260 araştırma görevlisine anket formu gönderilmiştir.<sup>19</sup> Ancak, bunlardan 15 İlahiyat Fakültesinden gelen 171 anket formu değerlendirilmiştir. Dolayısıyla örneklemin, evreni büyük ölçüde temsil ettiği söylenebilir.

<sup>16</sup> Bkz. Barış Sözal ve Fatih Ulaş, "Biz Kalıyoruz, YÖK Gitsin' Eylemi", *Sabah*, (06.03.2009), (<http://arsiv.sabah.com.tr/2009/03/06/haber,6555E5930D7E43C99F72E5C83641DCBA.html>). (25.06.2012); "Araştırma Görevlilerinden İş Güvencesi İçin Üniversiteyi Terk Etmeme Eylemi!", (25.02.2009), ([http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=22335](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=22335)). (26.06.2012); *Evrensel*, "Araştırma Görevlileri Gelecekleri İçin 'Terk Etmedi'", (06.03.2009).

([http://www.evrensel.net/v2/haber.php?haber\\_id=46876](http://www.evrensel.net/v2/haber.php?haber_id=46876)). (26.06.2012).

<sup>17</sup> Bkz. Ş. Şule Erçetin, "Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personelin Yetiştirilmesi ve Yetkinleştirilmesi", *Milli Eğitim Dergisi*, S. 133, 1997, ss. 20-23; Hüseyin Korkut vd., "Araştırma Görevlilerinin Sorunları", *Eğitim Yönetimi*, S. 17, Kış 1999, ss. 19-36; Güven Özdem, "Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları", (*AÜEBE*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002); Renginaz Öztürk, "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili", *EÜSBE*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007); Dilem Koçak ve Gözde M. Gezgüç, "Araştırma Görevlilerinin İstihdamı: 50/D Üzerine Bir Araştırma", *5. Karaburun Bilim Kongresi*, 2-5 Eylül 2010; Eğitim-Sen İstanbul Üniversiteler Şubesi, *Asistan Forumu*, 27-28 Kasım 2010, ([http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=34860](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=34860)). (27.06.2012).

<sup>18</sup> Bu sayı ile ilgili bilgiler, öncelikle fakültelerin resmi internet sitelerinden elde edilmiş, daha sonra da fakülte sekreterlikleri ile tek tek görüşülerek teyit edilmiştir. Kadrosu o fakültede bulunmasına rağmen; askerlik, yurtdışında görevlendirilme gibi sebeplerle bir süreliğine fakültedeki görevine ara vermiş olan araştırma görevlileri bu sayının dışında tutulmuştur. Ayrıca, kadrosu bir fakültede olup da, 35. madde ile bir başka fakültede görevlendirilen araştırma görevlilerine ise, görevlendirildikleri fakültelerde ulaşılmıştır.

<sup>19</sup> Seçtiğimiz 17 İlahiyat Fakültesinin, yeni açılan İlahiyat Fakültelerinden olmayıp, daha gelişmiş ve köklü fakülteler olmasına dikkat edilmiştir. Bununla amacımız, bu fakültelerde, yeni açılan fakültelere nazaran daha yerleşik bir sistemin olması ve dolayısıyla buralarda görev yapan araştırma görevlilerinin, eğitim ve meslekî açıdan yaşadıkları sorunların ve geleceğe yönelik beklentilerinin geneli temsil gücünün daha yüksek olmasıdır.

Çalışmamıza dahil ettiğimiz fakülte isimleri, araştırma görevlisi sayısıyla birlikte şu şekildedir: Atatürk Üniversitesi (8), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (11), Çukurova Üniversitesi (12), Dicle Üniversitesi (7), Dokuz Eylül Üniversitesi (17), Erciyes Üniversitesi (12), Iğdır Üniversitesi (6), İstanbul Üniversitesi (10), Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi (18), Marmara Üniversitesi (14), Ondokuz Mayıs Üniversitesi (13), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (9), Sakarya Üniversitesi (13), Süleyman Demirel Üniversitesi (15) ve Uludağ Üniversitesi (6) olmak üzere toplamda 171 araştırma görevlisidir.<sup>20</sup> Anketler, 2012-2013 öğretim yılında uygulanmıştır.<sup>21</sup>

Anket formu, 18'i, kapalı uçlu, 4'ü açık uçlu soru olmak üzere toplam 22 sorudan oluşmaktadır. Anket hazırlanmadan önce, araştırma görevliliği ile ilgili YÖK'ün ilgili mevzuatı gözden geçirilmiş, kısaca literatür taraması yapılmış ve öne çıkan sorunlar çerçevesinde bir soru listesi hazırlanmıştır. Ardından, bu konuda görüşlerinden istifade edebileceğimiz bazı öğretim üyelerine de danışarak, seçilen sorulardan ön anket oluşturulmuştur. Daha sonra, birkaç İlahiyat Fakültesinde anketin pilot uygulaması yapılmış ve denekler tarafından iyi anlaşılmayan ya da yanlış anlaşılmalara neden olabilecek sorular tespit edilerek, düzeltilmiş ve ankete son şekli verilmiştir.

Anketlerin samimi ve güvenilir olarak cevaplanmasını sağlamak amacıyla, ankete verilen cevapların tamamen gizli kalacağı ve elde edilen verilerin sadece bu araştırma için kullanılacağı deneklere bildirilmiştir. Bu nedenle de, ne anket formlarına, ne de kendilerine verilen zarflara kimlik bilgileriyle ilgili herhangi bir şey yazmaları istenmiştir. Daha sonra anketler, ilgili fakülte'deki bir öğretim üyesi ya da araştırma görevlisi tarafından, deneklerin, üzerinde isimlerinin yazılmadığı zarflarda ayrı ayrı toplanıp, tek bir paket halinde tarafımıza geri gönderilmiştir. Böylelikle anketlerin gerek dağıtılması, gerekse toplanması aşamasında gizlilik ilkesine uyulmaya dikkat edilmiştir.

Anketlerden elde edilen veriler sınıflandırılmış ve frekans dağılımları tablolar halinde düzenlenmiştir. Bulgular, müstakil ya da karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır.

<sup>20</sup> Bu sayı, özellikle yeni açılan İlahiyat Fakültelerindeki artış da göz önünde bulundurulduğunda, ilk bakışta azımsanabilir. Fakat, şunu belirtmeliyiz ki, yeni açılan fakültelerle birlikte ülkemizde İlahiyat Fakülteleri sayısı her ne kadar 60'a ulaşmış olsa da, bu fakültelerin hepsi henüz aktif bir şekilde eğitim-öğretime başlamamış, dolayısıyla da ya hiç araştırma görevlisi almamış ya da almış olduğu araştırma görevlilerini kendi fakültelerinde ilgili lisansüstü program olmadığından, daha köklü olan bir başka fakülteye görevlendirmiştir. Bu nedenle araştırma görevlileri, genellikle en gelişmiş olan 20-25 İlahiyat Fakültesinde yoğunlaşmaktadır.

<sup>21</sup> Bizim, araştırmamızı uyguladığımız tarihten itibaren farklı kadro türünde yeni araştırma görevlisi alımları olmuş, dolayısıyla araştırma görevlisi sayısı giderek artmıştır. Ancak, çalışmamız, belirtilen süre ile sınırlandırıldığından, göreve başlayan yeni araştırma görevlileri, çalışmamıza dahil edilmemiştir.

#### D. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırma bulgularını, 1) Araştırma Görevlilerinin Kişisel Bilgileri, 2) Araştırma Görevlilerinin Sorun ve Beklentileri, şeklinde iki ayrı bölümde ele alarak analiz etmeye çalışacağız.

#### 1. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Bilgileri

Bu başlık altında, anket uygulanan 171 araştırma görevlisinin kişisel bilgilerine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilecektir. Buradaki amacımız akademisyen olmaya aday olan araştırma görevlilerini, eğitim durumları ve meslekî açıdan tanımaya çalışmaktır. Şimdi sırasıyla bu bulguları ele alıp yorumlamaya çalışacağız.

#### 1.1. Eğitim ve Meslekî Durumlarına Göre Araştırma Görevlileri

Örnekleme olarak seçilen araştırma görevlilerinin eğitim ve meslekî durumlarına göre frekans dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.<sup>22</sup>

Tablo 1: Eğitim ve Meslekî Durumlarına Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

ÖZELLİKLER	N	%
<b>Eğitim Durumu</b>		
Yüksek lisans ders dönemi	21	12,3
Yüksek lisans tez dönemi	28	16,4
Doktora ders dönemi	37	21,6
Doktora tez dönemi	82	48,0
Doktor	3	1,7
<b>Kadro Türü</b>		
33/a kadrosu	77	45,0
50/d	60	35,1
35. madde ile görevli	10	5,9
ÖYP kadrosu	24	14,0
<b>Meslekî Kıdem</b>		
1 yıldan az	75	43,9
1-2 yıl	44	25,7

<sup>22</sup> Tablolarda, araştırma görevlilerinin sayısı (N) ve yüzde değerleri (%) olarak verilmiştir.



3-4 yıl	23	13,5
5-6 yıl	10	5,8
7 yıl ve daha fazla	19	11,1
<b>Genel Toplam</b>	171	100,0

Tablo 1'e göre, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 12,3'ü, yüksek lisans ders döneminde; % 16,4'ü, yüksek lisans tez döneminde; % 21,6'sı, doktora ders döneminde; % 48'i, doktora tez döneminde ve % 1,7'si ise, doktora sonrası dönemdedir. Tabloya göre, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin yaklaşık % 70'i, doktora döneminde; yaklaşık % 30'u da yüksek lisans döneminde.

Yine, araştırma görevlilerinin % 45'i, 33/a kadrosunda; % 35,1'i, 50/d kadrosunda; % 5,9'u, 35. madde kapsamında ve % 14'ü de, ÖYP kadrosunda görev yapmaktadır. Tabloya göre, araştırma görevlilerinin toplamda % 80'i, 33/a ve 50/d kadrolarında istihdam edilmektedir. Bu sonuç da, muhtemelen araştırma görevlisi istihdamında en eski uygulamanın bu iki kadro türünde olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırma görevlilerinin % 43,9'u, bir yıldan az süredir; % 25,7'si, 1-2 yıldır; % 13,5'i, 3-4 yıldır; % 5,8'i, 5-6 yıldır; % 11,1'i, yedi yıl ve daha fazla süredir araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Tabloda görüldüğü üzere, araştırma görevlilerinin yarıya yakını bir yıldan az süredir görev yapmaktadır. Bu durum da, son bir yıl içerisinde araştırma görevlisi alımı konusunda hızlı bir artış olduğunun göstergesidir.

## 1.2. Meslek Kararına Göre Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, meslek kararlarına göre frekans dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Meslek Kararına Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

ÖZELLİKLER	N	%
<b>Mesleğe Karar Verme Zamanı</b>		
Lisans döneminde	91	53,2
Lisans dönemi sonrasında	20	11,7
Yüksek lisans sürecinde	34	19,9
Diğer	26	15,2
<b>Mesleğe Karar Verme Şekli</b>		
Bir hocanın özel rehberliğiyle	21	12,3

Model aldığı bazı hocalar sayesinde	41	24,0
Kendi araştırmaları neticesinde	86	50,3
Diğer	23	13,4
<b>Genel Toplam</b>	171	100,0

Tablo 2'ye göre, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 53,2'si, lisans döneminde; % 11,7'si, lisans sonrasında; %19,9'u, yüksek lisans sürecinde; %15,2'si ise, diğer zamanlarda araştırma görevlisi olmaya karar vermiştir. "Diğer" cevabını veren 26 araştırma görevlisinden 3 kişi, "doktora sürecinde"; 3 kişi, "diğer iş hayatında"; 4 kişi, "lise-deyken"; 3 kişi, "daha küçük yaşlarda"; 1 kişi, "yüksek lisansı bitirdikten sonra"; 1 kişi, "üniversiteye başlamadan önce"; 1 kişi de, "daha önce karar vermeden göreve başladım." cevabını vermiş; geriye kalanlarsa, karar verdiği zamanı belirtmemiştir. Araştırma görevlilerinin, bu mesleğe başlamadan önce, ön hazırlık/çalışma yapmış olmaları bakımından mesleğe karar verdikleri zaman önemlidir. Elde ettiğimiz sonuçlara göre, araştırma görevlilerinin yarısından fazlası bu mesleğe lisans döneminde karar vermiştir. İlk bakışta olumlu görünen bu sonuç, araştırma görevlilerinin, bu kararlarının gerektirdiği ön çalışmaları yapmıyapmadıklarının sorgulandığı Tablo 3 ile birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı olacaktır. Araştırma görevlilerinin geri kalan yarısı ise, lisans dönemi sonrasında, yüksek lisans ve doktora süreçlerinde araştırma görevlisi olmaya karar vermiştir. Bu araştırma görevlilerinin, kariyerlerini daha önceden planlamadan göreve başladıklarından, mesleğin gerektirdiği ön hazırlıkları yapmış olmaları düşük bir ihtimaldir.

Yine Tablo 2'ye göre, araştırma görevlilerinin % 12,3'ü bir hocasının rehberliğiyle; % 24'ü, model aldığı bazı hocaları sayesinde; % 50,3'ü, kendi araştırmaları neticesinde; %13,4'ü ise, diğer yollarla araştırma görevlisi olmaya karar vermiştir. "Diğer" cevabını veren 22 denekten 7 kişi, "ailemin", "arkadaşlarımın" ya da "daha küçük yaşlarda iken öğretmenlerimin teşviki ile"; 2 kişi, "araştırma-incelemeye meraklı olduğum için"; 1 kişi, "çalıştığım işi değiştirmek için", 1 kişi de, "ailemde akademisyen olduğundan, onun örneğiyle" karar verdiğini belirtirken; diğer kişiler gerekçelerini açıklamamıştır. Üç kişi ise, bu soruya cevap vermemiştir. Tabloda görüldüğü üzere araştırma görevlilerinin yarısı, kendi araştırma ve incelemeleriyle bu mesleğe yönelmiştir. Buna karşılık % 36,3'ü, kendilerine doğrudan bir hocasının rehberlik etmesiyle ve model aldığı bazı hocalarının vasıtasıyla bu mesleğe karar vermiştir. Bu oran -her ne kadar yeterli düzeyde olmasa da- öğretim üyelerinin, öğrencilerin bu mesleği tercih etmelerinde önemli bir rolü olduğunu göstermektedir.

### 1.3. Araştırma Görevlisi Olmadan Önce Buna Yönelik Özel Çalışma Yapma Durumuna Göre Araştırma Görevlileri

Örnekleme olarak seçilen araştırma görevlilerinin, araştırma görevlisi olmadan önce buna yönelik özel çalışma yapma durumuna göre frekans dağılımı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Araştırma Görevlisi Olmadan Önce Buna Yönelik Özel Çalışma Yapma Durumuna Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

Göreve Başlamadan Önce Özel Çalışma Yapma Durumu	N	%
Evet	101	68,2
Hayır	47	31,8
<b>Genel Toplam</b>	148	100,0

Tablo 3'e göre, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 68,2'si, araştırma görevlisi olmadan önce belli bir ön hazırlık ve çalışmaları yaptığını; % 31,8'i ise, herhangi bir çalışma yapmadığını belirtmiştir. "Evet" cevabını verenlerin belirtmiş oldukları hususlar şunlardır: "Alan okumaları (35)", "bitirme tezi hazırlama (15)", "ALES'e hazırlanma (7)", "yabancı dil çalışmaları (21)", "bazı yayınlarının olması (12)", "sempozyumlara katılma (5)", "yurtdışı dil tecrübesi (4)", "bazı projelerde rol alma (3)", "Haseki, İSAM ve medreseler gibi kurumlarda özel dersler alma"... şeklinde yoğunluk kazanmaktadır. "Hayır" diyenlerin vermiş oldukları bazı cevaplar ise: "Mesaisi yoğun olan başka bir işte çalışıyordum (3)", "Bu mesleğe başlama gibi bir fikrim yoktu (2)", "Özel bir çalışma yapmayı gerekli görmedim (2)", "Kendimi bu meslek için yeterli görmediğim için ön hazırlık yapmadım (4)", "Araştırma görevliliği mesleğinden haberdar değildim" ve "mezun olduğum gibi göreve başladığımdan vaktim olmadı" gibi cevaplardır. Sorumuza 23 kişi ise cevap vermemiştir.

Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun bu mesleğe başlamadan önce belli ön çalışmaları yapmış olmaları sevindirici bir durumdur. Dile getirdikleri çalışmalar ise, bu mesleğe yönelik oldukça önemli çabalar. Ancak bu mesleğe başlamadan önce, hiçbir ön hazırlığının olmadığını belirten araştırma görevlisi oranı da, % 31,8 gibi hiç de azımsanmayacak bir rakamdır. Özellikle de, bu kimselerin gösterdikleri nedenlere bakıldığında, bu mesleğe dönük hedefleri olmadan kendilerini bu meslek içerisinde buldukları sonucu ortaya çıkmaktadır.

## 2. Araştırma Görevlilerinin Sorun ve Beklentileri

Bu başlık altında, anket uygulanan 171 araştırma görevlisinin sorun ve beklentilerine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilecektir. Buradaki amacımız, araştırma görevlilerinin mesleklerinde sorun yaşama durumlarını, en fazla yaşadıkları sorunları ve sorunlarına yönelik çözüm önerilerini ortaya koymaktır. Şimdi sırasıyla bu bulguları ele alıp yorumlamaya çalışacağız.

### 2.1. Araştırma Görevlisi Statüsünde Kendilerini Nasıl Tanımladıklarına Göre Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, araştırma görevlisi statüsünde kendilerini nasıl tanımladıklarına göre frekans dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Araştırma Görevlisi Statüsünde Kendilerini Nasıl Tanımladıklarına Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

Kendisini Nasıl Tanımladığı	N	%
Burslu bir öğrenci	33	20,2
Devlet memuru	34	20,9
Bilim insanı	37	22,7
Danışmanının yardımcı elemanı	26	16,0
Diğer	33	20,2
<b>Genel Toplam</b>	<b>163</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4'e göre örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 20,2'si, kendisini araştırma görevlisi statüsünde burslu bir öğrenci olarak; % 20,9'u, devlet memuru olarak; % 22,7'si, bilim insanı olarak; % 16'sı danışmanının yardımcı elemanı olarak; % 20,2'si ise farklı şekillerde tanımlamaktadır. "Diğer" cevabını veren 33 denekten bazıları kendilerini "arada bir yerde tanımlıyorum" (11); "paralı asker", "esir", "mevsimlik işçi", "devamlı baskıya maruz kalan bir memur", "anabilim dalının işçisi", "üniversite hademesinden hallice", "ayak işlerine bakan biri", "bağımlı bir araştırmacı", "dekanlığın abd-i mukatebesi" şeklinde tanımlamışlardır. Deneklerden üç tanesi de, kendisini bilim insanı gibi hissetmek istediklerini, fakat idarî yönetimin, kendilerini memur gibi hissetmeye zorladıklarını belirtmiştir.

Tabloda görüldüğü üzere, araştırma görevlilerinin, bu meslekte kendilerini ait hissettikleri tanım, herhangi bir seçenek üzerinde yoğunlaşmamaktadır. Bu durum, yüksek ihtimalle araştırma görevlilerinin görev tanımlarının açık olmamasından kaynaklanmaktadır. Diğer bazı çalışmalarda da buna benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, Öztürk'ün,

2007 yılında ülkemizdeki sekiz Hemşirelik Yüksekokulunda görev yapan 159 araştırma görevlisi üzerinde yaptığı çalışmada deneklerin % 56,6'sı kendilerini öğrenci olarak; % 18,9'u, devlet memuru olarak; % 11,3'ü, bilim insanı olarak; % 14,5'i de, sekreter olarak tanımlamaktadır.<sup>23</sup> Korkut'un, araştırma görevlilerinin sorunlarını tespit etmek amacıyla 1999 yılında ülkemizdeki 34 üniversitede görev yapan 1444 araştırma görevlisine ulaştığı çalışmada da araştırma görevlilerinin görev tanımlarının, yetki ve sorumluluklarının açık olmadığı ve bu durumun da, karmaşaya sebep olduğu görüşüne deneklerin % 92,5'i gibi büyük bir oranı katılmıştır.<sup>24</sup> Benzer şekilde Öztürk'ün çalışmada da, örneklemleri oluşturan araştırma görevlilerinin % 69,2'si kurum içerisinde görev tanımlamalarından kaynaklanan belirsizliklerin yaşandığını dile getirmiştir.<sup>25</sup>

## 2.2. Kurum İçerisinde En Fazla Zaman Harcadıkları İşe Göre Araştırma Görevlileri

Örnekleme olarak seçilen araştırma görevlilerinin, kurum içerisinde en fazla zaman harcadıkları işe göre frekans dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Kurum İçerisinde En Fazla Zaman Harcadıkları İşe Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı<sup>26</sup>

En Fazla Zaman Harcadığı İş	N	%
Kişisel çalışmalarına vakit ayırma	139	81,8
Kurumun görevlendirme işlerini yapma	152	89,4
Öğretim üyelerine işlerinde yardımcı olma	142	83,5
Diğer	55	32,4

Tablo 5'e göre örneklemleri oluşturan araştırma görevlilerinin kurum içerisinde en fazla zaman harcadıkları işler sırasıyla şunlardır: % 89,4, kurumun görevlendirme işlerini yapma; % 83,5, öğretim üyelerine işlerinde yardımcı olma; %81,8, kişisel çalışmalara vakit ayırma ve % 32,4, diğer işlerdir. "Diğer" cevabını veren araştırma görevlilerinin en fazla verdikleri cevaplar, "öğrencilerle, misafirlerle ilgilenmek", "danışmanlık hizmetleri", "hocalarla görüşmeler" şeklindedir.

<sup>23</sup> Öztürk, "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili", s. 56.

<sup>24</sup> Korkut, "Araştırma Görevlilerinin Sorunları", s. 32.

<sup>25</sup> Öztürk, "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili", s. 66.

<sup>26</sup> Bu Tablo ile Tablo 8 ve Tablo 12'de, araştırma görevlilerinden, diğer sorularda olduğu gibi tek seçenek işaretlemek yerine, birden fazla seçenekle ilgili soruya cevap vermeleri istenmiştir. Bu nedenle toplamda frekans dağılımının tüm denek sayısından, yüzdeleri de 100'den fazla olması okuyucuyu yanıltmamalıdır.

Tabloya bakıldığında araştırma görevlilerinin kurumun görevlendirme işlerini yapmak ve öğretim üyelerine işlerinde yardımcı olmak gibi işlere daha fazla zaman harcadıkları, kişisel çalışmalarına ise, yeterince zaman ayıramadıkları görülmektedir. Oysa öğretim üyesi olarak yetişmesi hedeflenen araştırma görevlilerinin, bu hedefe en iyi şekilde ulaşabilmeleri için kurumlarda en fazla zaman ayırdıkları işlerin, öncelikle akademik araştırma, inceleme ve çalışmaları olması beklenir. Bu açıdan bakıldığında, ortaya konan sonuç, araştırma görevlileri açısından pek olumlu değildir.

### 2.3. Çalıştıkları Kuruma Aidiyet Hisleri Bakımından Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, çalıştıkları kuruma aidiyet hisleri bakımından frekans dağılımı Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Çalıştıkları Kuruma Aidiyet Hisleri Bakımından Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

Kendisini Çalıştığı Kuruma Ait Hissetme Durumu	N	%
Hissediyorum	86	50,6
Biraz Hissediyorum	61	35,9
Kesinlikle Hissetmiyorum	23	13,5
<b>Genel Toplam</b>	170	100,0

Tablo 6'ya göre, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 50,6'sı, kendisini çalıştığı kuruma ait hissetmekte; % 35,9'u, biraz hissetmekte, % 13,5'i ise, kesinlikle ait hissetmemektedir.

Tabloya bakıldığında araştırma görevlilerinin yalnızca yarısı, kendisini çalıştığı kuruma ait hissetmektedir. Öztürk'ün çalışmasında da, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 45,9'u kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmediklerini belirtmiştir.<sup>27</sup> Bu durum, araştırma görevlilerinin 35. madde ve 50/d gibi geçici kadro türlerinde görev yapmalarından ya da araştırma görevlisi olarak sorun yaşamalarından kaynaklanıyor olabilir.

<sup>27</sup> Öztürk, "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profil", s. 66.

## 2.4. Akademik Danışmanı İlişkilerine Göre Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, akademik danışmanı ile ilişkilerine göre frekans dağılımı Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Akademik Danışmanı İlişkilerine Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

ÖZELLİKLER	N	%
<b>Danışmanı İlişkilerinden Memnuniyeti</b>		
Memnunum	109	64,1
Biraz memnunum	45	26,5
Hiç memnun değilim	16	9,4
<b>Danışmanın Kendi Beklentilerini Karşılama Durumu</b>		
Karşılıyor	76	44,7
Biraz Karşılıyor	74	43,5
Hiç Karşılmıyor	20	11,8
<b>Genel Toplam</b>	170	100,0

Tablo 7’ye göre, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 64,1’i, danışmanı ile ilişkilerinden memnun; % 26,5’i, biraz memnun; % 9,4’ü ise, hiç memnun değildir. Üç kişi ise, sorumuza cevap vermemiştir. Yine, araştırma görevlilerinin % 44,7’sinin akademik danışmanı kendi beklentilerini karşılamakta; % 43,5’inin, biraz karşılamakta; % 11,8’inin ise, hiç karşılamamaktadır.

Tabloya bakıldığında, araştırma görevlilerinin önemli bir çoğunluğu, akademik danışmanı ile ilişkilerinden memnun olduğunu; yaklaşık yarısı da, danışmanın kendi beklentilerini karşıladığını ifade etmektedir. Öte yandan danışmanın kendi beklentilerini hiç karşılamadığını belirten araştırma görevlisi oranı, 11,8’dir. Bu durumda araştırma görevlilerinin danışmanlarından neler beklediği önemli bir sorudur. Bu bağlamda deneklere açık uçlu olarak yönelttiğimiz bu soruya verdikleri cevaplar, sıklık derecesine göre şu şekildedir: “Yol göstermesi/yönlendirmesi”, “rehberlik etmesi”, “ilgileneceği”, “rehberliğin ötesinde müdahale etmemesi”, “baskı kurmaması”, “özgür bırakması”, “teşvik etmesi”, “kaynak eserler konusunda yardımcı olması”, “psikolojik rehberlik/manevî destekte bulunması”, “ufuk açması”, “insan olarak değer vermesi”, “tecrübelerini/bilgi birikimini paylaşması”, “samimi bir yaklaşım içerisinde olması”, “kendi şahsî işlerini yaptırmaması”, “motive etmesi”, “birlikte akademik çalışmalar yapmamıza imkan tanıması”, “meslektaş olarak görmesi”, “güvenmesi”...

Cevaplardan anlaşılacağı üzere araştırma görevlilerinin akademik danışmanlarından en önemli beklentileri; akademik anlamda yönlendirmesi, rehberlik etmesi, ilgilenmesi iken; hoşlanmadıkları hususlar da, danışmanın kendisine akademik rehberliğin ötesinde müdahale etmesi, baskı kurması, kendi işlerini yüklemesi ve değer vermemesi gibi hususlardır.

## 2.5. Araştırma Görevlisi Olarak Kendilerini Yetersiz Hissettikleri Hususlara Göre Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, araştırma görevlisi olarak kendilerini yetersiz hissettikleri hususlara göre frekans dağılımı Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Araştırma Görevlisi Olarak Kendilerini Yetersiz Hissettikleri Hususlara Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

Araştırma Görevlisi Olarak Kendini Yetersiz Hissettiği Hususlar	N	%
Genel hazır olma düzeyim ve akademik temelim yetersiz	75	44,1
Özelde, alanıma ilişkin bilgi birikimim yetersiz	80	47,1
Akademik ilgi ve isteğim yok	55	32,4
Entelektüel ve araştırmacı bir ruha sahip değilim	52	30,6
Özgüvenim yetersiz	47	27,6
Motivasyon düzeyim yetersiz	88	51,8
Diğer	45	26,5

Tablo 8'e göre, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin kendilerini yetersiz hissettikleri hususların başında % 51,8 oranla motivasyon düzeylerinin yetersiz olması gelmektedir. Bunu takip eden yetersizlikler ise, % 47,1, özelde alana ilişkin bilgi eksikliği; % 44,1, genel hazır olma düzeyinin yetersizliği; % 32,4, akademik ilgi ve isteğin olmaması; % 30,6, entelektüel ve araştırmacı bir ruha sahip olmamak; % 27,6, özgüven eksikliği ve % 26,5, diğer bazı yetersizliklerdir. "Diğer" cevabını veren araştırma görevlilerinin gösterdikleri yetersizlikler ise sıklık derecesine göre şunlardır: "yabancı dil yetersizliği", "zaman tanzimi", "akademik disiplin", "girişimcilik", "istediği kadar okuyamamak", "gelecek kaygısından dolayı konsantrasyon eksikliği", "kurumun imkansızlıklarından kaynaklanan yetersizlikler", "hocalardan ve çevreden yeterli destek alamamak", "tecrübe eksikliği", "maddi yetersizlik", "öğrencilerle ilgilenmeye yeterince istekli olmamak"...

Cevaplardan anlaşılacağı üzere, araştırma görevlilerinin yarısından fazlasının farklı sebeplerden ötürü motivasyon düzeyleri yetersizdir. Bunun yanında yarıya yakın



kısmı da, alanları konusunda ve genel anlamda bilim insanı olma yolunda kendilerini yetersiz hissetmektedir. Bu araştırma görevlilerinin, göreve başlamadan önce bu mesleğe ya da alanlarına yönelik olarak ön hazırlığı olmayan; araştırma görevlisi olmaya erken süreçte karar vermeyen ya da bu mesleği aslında hiç düşünmezken, başvurup göreve başlayan araştırma görevlileri olması muhtemeldir. Bununla birlikte kariyerini önceden planlayıp, gerekli çalışmaları yapmış olan idealist araştırma görevlilerinin de elbette kendilerini yetersiz bulma ihtimali söz konudur.

## 2.6. Akademik Geleceklerine İlişkin Düşüncelerine Göre Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, akademik geleceklerine ilişkin düşüncelerine göre frekans dağılımı Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Akademik Geleceklerine İlişkin Düşüncelerine Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

Akademik Geleceğine İlişkin Düşünceleri	N	%
Geleceğimi oldukça parlak görüyorum	12	7,2
Ümitliyim	138	82,6
Karamsarım / Ümitsizim	5	3,0
Hiçbir beklentim yok	4	2,4
Diğer	8	4,8
<b>Genel Toplam</b>	<b>167</b>	<b>100,0</b>

Tablo 9'a göre, örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 7,2'si, akademik geleceğini oldukça parlak görmekte; % 82,6'sı, akademik geleceğine ümitle bakmakta; % 3'ü, karamsar/ümitsiz; % 2,4'ü, hiçbir beklenti içerisinde değil; % 4,8'i ise, farklı türde duygu ve düşünce içerisindedir. "Diğer" cevabını veren 8 denekten, biri, geleceğine ilişkin düşüncesini "kaygılı" olarak belirtmekte, bir başka denek de, "geleceğime başkaları karar vereceği için ben bir şey düşünemiyorum." cevabını vermiştir.

Genel tabloya bakıldığında, yaşadıkları sorunlara rağmen araştırma görevlilerinin akademik geleceklerine ilişkin, % 89,8 gibi büyük oranda olumlu duygu ve düşünce içerisinde olmaları sevindiricidir. Diğer yandan araştırma görevlilerinin % 10,2'lik kesimi ise, geleceklerine ya karamsar/ümitsiz bakmakta ya da hiçbir beklenti içerisinde olmayıp, geleceklerine ilişkin olumsuz duygu ve düşünce beslemektedirler.

## 2.7. Meslek Memnuniyetlerine Göre Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, meslek memnuniyetlerine göre frekans dağılımı Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Meslek Memnuniyetlerine Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

Meslek Memnuniyeti	N	%
Memnunum	107	63,7
Biraz memnunum	48	28,6
Hiç memnun değilim	13	7,7
<b>Genel Toplam</b>	168	100,0

Tablo 10'a göre örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 63,7'si, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan memnun; % 28,6'sı, biraz memnun; % 7,7'si ise, hiç memnun değildir. "Hiç memnun değilim" diyen deneklerin verdikleri cevapları yoğunluklarına göre şu şekilde gruplandırabiliriz: "Ekonomik yetersizlik", "bilimsel çalışmalara önem ve öncelik verilmesi yerine memuriyete önem verilmesi", "çalışma ortamının yetersiz olması", "fakültenin ve hocaların şahsî işlerinin çok fazla zaman alması", "kurumsal yapının bilimsel düşünceye mâni olması", "Türkiye'deki akademik anlayışın güçsüz olması", "kadro güvencesinin olmaması", "görevde yükselmede liyakat yerine, kayırma usulü", "öğretim üyelerinin akademik açıdan yetersiz olması", "öğretim üyesi yerine derse girdiğinden, kendi çalışmalarına vakit ayıramamak" ... şeklindedir.

Tabloya bakıldığında, araştırma görevlilerinin toplamda % 36'sı, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan tam olarak memnun değildir. Öztürk'ün araştırmasında da buna benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Öztürk, çalışmasında deneklerden, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duydukları memnuniyete ilişkin 0-10 arasında bir puan vermelerini istemiştir. Buna göre örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin memnuniyet puan ortalaması,  $5.90 \pm 2.30$ 'dur.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Öztürk, "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profil", s. 57.

## 2.8. Meslekî Sorun Yaşama Durumuna Göre Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, meslekî sorun yaşama durumu-na göre frekans dağılımı Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Meslekî Sorun Yaşama Durumuna Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

Meslekî Sorun Yaşama Durumu	N	%
Evet	114	68,7
Hayır	52	31,3
<b>Genel Toplam</b>	166	100,0

Tablo 11'e göre örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 68,7'si, meslekî sorunlar yaşamakta; % 31,3'ü ise, herhangi bir sorun yaşamamaktadır. Öztürk'ün çalışmasında da örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 47,2'si, meslekî sorun yaşadığını dile getirmiştir.<sup>29</sup> Bizim yönelttiğimiz bu sorunun daha anlamlı olması için, sorun yaşadığını belirten araştırma görevlilerine açık uçlu soruyla bunun nedenlerini sorduk. Bu soruya verilen cevaplar ise, sıklık derecesine göre şu şekildedir:

"Görev tanımının/özlük haklarının net olmaması". "Görev tanımındaki belirsizlikten kaynaklanan aidiyet sorunu (biz fakültenin ne'siyiz: memur, öğrenci, akademik personel?)". "Sosyal bilimler enstitüsü (50/d) kadrosunun geleceğinin net olmamasının verdiği rahatsızlığı/güvensizlik". "ÖYP programındaki belirsizlik". "Genel olarak gelecek kaygısı".

"Kurumdaki vizyon darlığı (akademik eleman yetiştirmedeki sorunlu bakış açısı/araştırma görevlilerini yalnızca memur olarak görme)". "İdarî işlerin yükünden dolayı akademik çalışmalara yeterince vakit ayıramamak". "Memurların işlerinin araştırma görevlilerine yüklenmesi". "Hocaların sorumlu oldukları derslere girmek zorunda kalmak (Haftada 24 saat girdiğimden doktora tezimi bitirecek zaman bulamıyorum)".

"Bireysel oda tahsis edilmemesi/çalışma odasının yetersizliği". "Fakültenin fiziksel koşullarının yetersizliği (internet erişimi, yazıcı gibi)". "Özgür ve rahat bir çalışma ortamının olmaması". "Mesai saati anlayışının baskısı (sabah-akşam imza çizelgesi gibi uygulamalar)".

"Yeterli kaynak (kütüphane) ve hoca desteğinin bulunmaması". "Kurumdan ve danışmandan bilimsel anlamda destek sağlanmaması". "Danışmanın ilgisizliği". "Şehrin ve üniversitenin ilmi bakımdan yetersizliği".

<sup>29</sup> Öztürk, "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profil", s. 63.

“Yurtiçi ve yurtdışı toplantılar için maddî destek/burs alamamak (özellikle 50/d kadrosu için YÖK burslarından yararlanmamak”. “Araştırma-inceleme için kurumun sağladığı maddî ve ilmî imkanların sınırlı olması”. “Araştırma-inceleme için, izin vb. hususlarda yeterince desteklenmemek/ımkân verilmemek, teşvik edilememek (araştırma izni/yıllık izin, hakkımız olmasına rağmen kullanılmaması)”.

“Kurum içerisindeki olumsuz insanî ilişkiler/tavırlar (hırs, moral bozma, üstünlük kompleksi, yıldırma vb.)”. “Akademik kaprisler/baskılar/mobbing (sistemik psikolojik şiddet ve yıldırma)/çeşitli dayatmalar”. “Kurumda ikinci sınıf/yabancı muamelesine maruz kalmak/değer görmemek/ciddiye alınmamak”. “Adil olan değerlendirmeler yerine, ideolojik tavır almalar”.

“Fakültede kurumsallığın olmamasından kaynaklanan sorunlar”. “Fakülte ortamının sıradanlığı/akademik sinerjinin olmaması”. “İlahiyat fakültelerinde akraba, cemaat, tarikat ya da politik açıdan kadrolaşmalar”.

“Maddî yetersizlik”. “Psikolojik sorunlar”. “Kuşaklararası iletişim sorunu”. “Kılık-kıyafet konusunda müdahale edilmesi”...

Yukarıdaki cevaplara baktığımızda sorun olarak şu konuların ön plana çıktığını görmekteyiz: 1) Görev tanımındaki belirsizlik, 2) Kadro güvencesinin olmamasından kaynaklanan kaygılar, 3) Çalışma koşullarının yetersizliği, 4) Araştırmalar için yeterli maddî destek alamamak, 5) Kurumdaki kişilerarası olumsuz ilişkiler.

## 2.9. En Çok Rahatsız Oldukları Soruna Göre Araştırma Görevlileri

Örneklem olarak seçilen araştırma görevlilerinin, en fazla rahatsız oldukları soruna göre frekans dağılımı Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: En Çok Rahatsız Oldukları Soruna Göre Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

En Çok Rahatsız Olduğu Sorun	N	%
Lisansüstü eğitim öncesinde kendimi yeterince yetiştirmediğimden kaynaklanan akademik yetersizlik/hazır olmama ve özgüven sorunları	85	50,0
Danışmanımın yetersiz akademik rehberliği	92	54,1
Kadro güvencemin olmaması	96	56,5
Ekonomik yetersizlik	104	61,2
Görev tanımındaki belirsizlik	124	73,0
Kurumun çok fazla iş yüklemesi	104	61,2

"Mesai saati" anlayışı	92	54,1
Çalışma koşullarının akademik çalışmalarıma elverişli olmaması	104	61,2
Kurum kütüphanesinde kaynak sıkıntısı	109	64,1
Bulduğum şehirden sosyo-kültürel açıdan beslenememe	101	59,4
İzin sınırlamasının olması	102	60,0
Diğer	34	20,0

Tablo 12'ye göre örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin en fazla rahatsız oldukları sorunlar sırasıyla şunlardır: % 73, görev tanımındaki belirsizlik; % 64,1, kurum kütüphanesinde kaynak sıkıntısı; % 61,2, ekonomik yetersizlik; % 61,2, kurumun çok fazla iş yüklemesi; % 61,2, çalışma koşullarının akademik çalışmalar için elverişli olmaması; % 60, izin sınırlamasının olması; % 59,4, bulunulan şehirden sosyo-kültürel açıdan istifade edememe; % 56,5, kadro güvencesinin olmaması; % 54,1, danışmanın yetersiz rehberliği; % 54,1, mesai saati anlayışı; % 50, lisansüstü eğitim öncesinde yeterince hazırlanmaktan kaynaklanan özgüven sorunları ve % 20, diğer türlü sorunlardır.

Bu sorunları destekleyen başka araştırma sonuçlarından da bahsetmemiz gerekirse; Korkut'un araştırmasında deneklerin % 92,5'i, görev tanımının belirsiz olduğunu; % 81,9'u maddi yetersizlik yaşadığını; % 78,9'u, kurumdaki kütüphane imkanlarının yetersiz olduğunu; % 47,7'si, iş ortamının olumsuz genel durumunu, % 33,1'i, iş güvencesi olmayışı gibi sorunlarını dile getirmiştir.<sup>30</sup> Öztürk'ün çalışmasında da, araştırma görevlilerinin dile getirdiği sorunlar şunlardır: % 53,9, kadro sıkıntısı; % 29,2, atanma ve yükselmeye belirsizliklerin olması ve kriterlerin sürekli değişmesi; % 6,2, uzun süredir araştırma görevlisi olarak çalışmanın getirmiş olduğu tükenmişlik; % 4,6, maddi sıkıntı; % 4,6, bilimsel açıdan yeterli olamama; % 1,3, kararlarının dikkate alınmaması gibi sorunlardır.<sup>31</sup>

## 2.10. Araştırma Görevlilerinin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri

Araştırma görevlilerinin eğitim durumları ve akademik gelişimleri konusunda yaşadıkları sorunlara yönelik sundukları çözüm önerileri, çokluk derecesine göre şu şekildedir:

"Araştırma görevlilerinin sınırları belli bir görev tanımı yapılmalı". "Araştırma görevlilerinin özlük hakları güvence altında olacak şekilde yeniden belirlenmeli".

<sup>30</sup> Korkut, "Araştırma Görevlilerinin Sorunları", ss. 29-30;

<sup>31</sup> Öztürk, "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profil", ss. 62-63.

“Sosyal bilimler enstitüsü (50/d) kadrosu araştırma görevliliği, tamamen kaldırılarak, fakülteye bağlanmalı (bu şekilde araştırma görevlilerinin kadro konusundaki kaygılarına son verilmeli)”. “Her kadro türünde görev yapan araştırma görevlisi için kadro güvencesi sağlanmalı”. “Kadro sisteminde eşitlikçi bir yapılanmaya gidilmeli, kadro ayırımına son verilmeli”. “Kadrolarla ilgili yeni bir düzenleme yapılmalı”. “ÖYP araştırma görevlilerinin her üç senede bir yeniden atanması durumu, (kişinin üzerinde baskı oluşturduğundan ve özgülüğünü sınırladığından) kaldırılmalı”. “ÖYP programıyla ilgili daha tatmin edici bilgilendirmeler yapılmalı/belirsizlikler sona erdirilmeli”. “ÖYP kadrosunda her adayın, sadece lisansüstü eğitime başlamış olduğu alana müracaat etmesi sağlanmalı”.

“Araştırma görevlisi maaşlarında iyileştirme yapılmalı”. “Sınav görevleri ek ücrete tabi tutulmalı”.

“Araştırma görevlileri, fakültenin (eğitim-öğretim faaliyetleri dışında) her işinde görevlendirilmemeli”. “Kurum, görev paylaşımında adil davranmalı”. “Öğrenci danışmanlığı işini öğretim üyeleri yapmalı”. “Memurların işlerini araştırma görevlilerine yaptırmayı ‘mobbing’ olarak tanımlamalı ve bu şekilde bunun önüne geçilmeli”.

“Araştırma görevlilerinin (özellikle araştırma) izin süreleri uzatılmalı”. “Mesai saati anlayışına son verilmeli (idari birimlerin yoklama, toplantı vb. şekillerde araştırma görevlilerine baskı altında tutmaları önlenmeli”.

“Üniversitenin/fakültenin kütüphaneleri daha fazla kaynakla güçlendirilmeli”. “Şehirlerde kütüphaneler ve diğer ilmî imkanlar zenginleştirilmeli”. “Türkiye’de kütüphaneler arası kaynak ödünç alma uygulaması işlevsel hale gelmeli”. “Kütüphanelerin e-book arşivi oluşturulup akademisyenlerin hizmetine sunulmalı”. “Dijital kaynaklar, tüm literatürü kapsayacak şekilde genişletilmeli”.

“Yurtiçi ve yurtdışı programlar için araştırma görevlilerine ekonomik destek/burs sağlanmalı”. “Araştırmaya teşvik edici imkanlar tanınmalı/araştırma-inceleme yapma özendirilmeli”. “YÖK araştırma bursundan kadro ayırımı yapmaksızın her araştırma görevlisinin yararlanmasına eşit imkan tanınmalı”. “Akademik çalışmalar, ekonomik açıdan desteklenmeli, böylelikle araştırma görevlilerinin akademik çalışma yaparken yaşadıkları ekonomik kaygılara son verilmeli”. “Her araştırma görevlisine yıllık araştırmaları/projeleri için belli bir bütçe ayrılmalı (mesela yılda dört araştırma maddi olarak desteklenmeli ya da öğretmenlere verilen kırtasiye giderlerinde olduğu gibi, araştırma görevlilerine de bu tür giderleri için belli bir ödenek ayrılmalı)”. “Proje tabanlı ödüllendirme sistemleri geliştirilmeli”.

“Araştırma görevlileri, yabancı dil sorununu aşmak için, yurtdışına gönderilmesi/görevlendirilmeli”. “Araştırma görevlilerinin dil kurslarına katılmaları teşvik edilmeli”. “Araştırma görevlisi olarak atanacak elemanlarda daha yüksek derecede dil seviyesi aranmalı”. “YÖK, akademik personeli yetiştirmek amacıyla İngilizce eğitim sitesi açmalı ve bu sitenin kitap ve ses dosyaları olmalı”.

“Kurum, araştırma görevlerinin yetişmesi için, akademik çalışma ortamlarını geliştirmeli (çalışma koşulları, akademik gelişmeyi desteklemeli)”. “Araştırma görevlilerinin fiziksel imkanları, özellikle çalışma odaları iyileştirilmeli”.

“Araştırma görevlisi olmadan önce, başka bir fakültede başlanan lisansüstü eğitime orada devam edilmesine müsaade edilmeli, bu bağlamda 35. madde ile görevlendirme imkanları daha esnek tutulmalı”. “Araştırma görevlisine akademik özgürlük ve bağımsızlık tanınmalı”.

“Akademik danışmanlığın hedef ve ilkeleri belirlenmeli”.

“Bölüm başkanlıklarına gelen tüm akademik ilanlardan araştırma görevlileri de haberdar edilmeli”.

“Akademik hiyerarşiden kaynaklanan sorunların önüne geçilmeli”. “Siyasetin akademi üzerindeki etkisi kaldırılmalı”. “Üniversiteler, bilimsel ve idari anlamda yeniden yapılandırılmalı”. “Özellikle idari birimlerin/ve diğer hocaların araştırma görevlilerine bakış açısı değişmeli (araştırma görevlisini memur olarak görmemeli, akademisyenliğe geçiş mesleği olarak görüp değer vermeli)”. “İdari birimlerin (rektör ve dekan) akademisyenler üzerindeki baskısı kaldırılmalı”. “Araştırma görevlilerinin üzerinde baskı kuran idarecileri sınırlamak için ‘akademik mobbing’ tanımlaması yapılarak bunu yapan kişiler bir şekilde caydırılmalı”. “Kişilere bağlı tavır ve değerlendirmeler yerine objektif ölçütler ortaya konmalı”. “Akademik unvan ve görevde yükselmede özlük hakları dekan ve fakültelerden alınmalı”.

“Üniversitedeki ataerkil yapılanmanın önüne geçilmeli”. “Fakülte kararlarında araştırma görevlilerinin de oy hakkı olmalı”. “Araştırma görevlileri, askerlik gibi zorunlu kamu hizmetlerinden muaf olmalı”.

“Araştırma görevlilerinin sorunları üzerine araştırmalar yapılmalı ve ortaya çıkan sonuçlar, ilgili birimlere sunulmalı”. “Türkiye genelinde İlahiyat Fakültesi araştırma görevlilerinin haklarını ve sorunlarını dile getirecek bazı temsilciler seçilmeli/araştırma görevlileri örgütlenmeli”. “Araştırma görevlilerinin de haklarının savunulduğu bir yapı/kurul/birim olmalı, (mesela araştırma görevlisinin tezi, çok yeterli olmasına rağmen geçirilmiyorsa bu durumu inceleyecek, denetleyecek bir hakem kurulu/heyet olmalı)”.

Yukarıdaki cevaplardan ön plana çıkan bazı çözüm önerilerini şu şekilde özetleyebiliriz: 1) Araştırma görevlilerinin net bir görev tanımı yapılmalı, 2) Kadro konusundaki kaygılarına son verilmeli, 3) Maaşları iyileştirilmeli, 4) Kurum kütüphaneleri zenginleştirilmeli, 5) Yurtiçi ve yurtdışı programlar için araştırma görevlilerine ekonomik destek sağlanmalı, 6) Fiziksel imkanları, özellikle çalışma odaları iyileştirilmeli, 7) Araştırma görevlilerinin üzerinde baskı kuran danışman ve idareciler bir şekilde caydırılmalı.

## Sonuç ve Öneriler

Araştırma görevlilerinin eğitim ve meslekî açıdan yaşadıkları sorunlarını ve buna karşı çözüm önerilerini ortaya koymak için yaptığımız bu çalışma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Araştırma görevlilerinin % 50,3'ü, kendi araştırmaları neticesinde; buna karşılık yalnızca % 36,3'ü, kendilerine doğrudan bir hocasının rehberlik etmesiyle ve model aldığı bazı hocalarının vasıtasıyla bu mesleğe yönelmiştir. Bu da, araştırma görevlisi olmak konusunda öğretim üyelerinin ya da fakülte yönetimlerinin öğrencilere yeterince rehberlik etmediğinin bir göstergesidir. Öte yandan araştırma görevlilerinin (muhtemelen kendilerine rehberlik edilmeyen) % 30'luk kesimi, kariyerini planlamadan bu mesleğe başlamış ve bu nedenden ya da başka nedenlerden dolayı yine, % 30'luk kesimi hiçbir ön hazırlık ve çalışması olmadan kendisini bu meslek içerisinde bulmuştur.

2. Araştırma görevlilerinin kendilerini yetersiz gördükleri hususların başında, % 70 oranında yaşadıkları sorunlardan kaynaklanan motivasyon eksikliği gelmektedir. Araştırma görevlilerinin motivasyon düzeylerinin yetersiz olması, çalışmalarından verim alamamaları, kendilerini görev yaptıkları kuruma ait hissetmemeleri ve bu mesleği sürdürmekten memnun olmamaları gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir.

3. Araştırma görevlilerinin en fazla rahatsız oldukları sorunların başında görev tanımındaki belirsizlik gelmektedir. İşte bu belirsizlik, diğer memurların ya da sekreteryanın işlerini yapmak, öğretim üyelerinin yerine derslere girmek, sınav sorusu hazırlamak, sınav kağıdı okumak, yoklama çizelgelerini takip etmek gibi birbirinden farklı onlarca işin yapılmasını adeta meşrulaştırmaktadır. Bu belirsizliğin bir başka göstergesi de, araştırma görevlilerinin en fazla zaman harcadıkları işler konusunda ortaya çıkmaktadır. Elde ettiğimiz sonuçlara göre, araştırma görevlilerinin en fazla zaman harcadıkları işlerin başında kendi akademik çalışmalarının gelmesi beklenirken, kurumun görevlendirme işlerini yapma ve öğretim üyelerine işlerinde yardımcı olma gibi seçeneklerin öncelikli olarak geldiği görülmüştür.

4. Araştırma görevlilerinin özlük hakları, "eşit işe eşit ücret" ilkesine ters düşecek durumdadır. Yüksek lisans ya da doktorasını yapmakta olan bir akademisyen adayının, aynı bölümün lisans mezunu bir devlet memurundan bile daha az maaş alması çelişkili bir durumdur. Üstelik pratikte mesaisi ve iş güvencesi olmadığı, dinamik bir çalışma performansı ve özveriyi gerektirdiği düşünüldüğünde, bu iş karşılığında alınan maaşla araştırma görevliliğinin hiçbir cazip yönü yoktur. Bu durum, aslında yüksek düzeyde akademik beceriye sahip olan yetenekli ve nitelikli mezunların akademik alandan kaybına yol açar. Araştırma görevlilerinin en fazla şikayetçi oldukları hususlardan biri de maddî yetersizliktir. Sonuç olarak maddî yetersizlik, araştırma görevlilerinin motivasyonunu ve iş memnuniyeti-



ni olumsuz anlamda etkileyerek, istenilen nitelikte insan gücünün yetiştirilmesi hedefini zorlaştırmaktadır.

5. Üniversitelerde yalnızca doçent ve profesörlerin iş güvenceleri vardır. Oysa iş güvencesi, Anayasa ve *International Labour Organization* (ILO) sözleşmelerinde yer almasına rağmen, araştırma görevlileri bu güvencenin dışında tutulmaktadır. Araştırma görevlilerinin en fazla şikayetçi oldukları durumlardan biri de, kadro güvencelerinin olmamasıdır. Bu durum onların çalışma motivasyonunu bozmasının yanında, kendilerini görev yaptıkları kuruma ait hissetmemeleri ve yaptıkları işten memnun olmamaları gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir.

6. Araştırma görevlilerinin gerek akademik, gerek sosyo-kültürel ve gerekse, teknik anlamda en iyi şekilde yetişebilmeleri için, buldukları şehirlerin, üniversitelerin ve fakültelerin kütüphaneleri başta olmak üzere, diğer ilmî imkanlarının zengin olması gerekmektedir. Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun yaşadıkları şehirden sosyo-kültürel ve ilmî anlamda istifade edemediği, kurum kütüphanelerinde ise kaynak sıkıntısı yaşadığı ortaya konmuştur.

7. Lisansüstü eğitim yapmakta olan araştırma görevlilerinin bilimsel bilgi birikimini geliştirebilmesi ve bağımsız araştırmalar yapabilmesi için, kurumun buna imkan verecek teknik araç ve gereçle donatılmış olması son derece önemlidir. Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu çalıştığı kurumun bu anlamdaki imkanlarının yetersizliğinden şikayetçi olmuştur. Bu bağlamdaki bir başka sorunları da, çalışma odalarının, akademik çalışmalarını için elverişsiz olmasıdır.

Araştırmada ulaştığımız sonuçlara uygun olarak, araştırma görevlilerinin sorunlarına karşı aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Yükseköğretim Kanunu'nda araştırma görevlilerinin tanımına ilişkin "yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan" ibaresindeki yetkili organların ve diğer görevlerin belirsizliği giderilerek, sınırları net bir şekilde çizilmeli ve böylelikle araştırma görevlilerinin görev tanımı yapılmalı ve kurumların buna riayeti sağlanmalıdır. Kurumlar görev tanımına uygun olmayan işleri araştırma görevlisine yüklememelidir.

2. Bilimsel bilgiyi üretecek, sunacak; kısaca geleceğin öğretim üyeleri olacak araştırma görevlilerinin akademik alanda donanımlı ve nitelikli bir şekilde yetişmeleri için göreve başlamadan önce -mesela lisans dönemindeyken- akademik alana yönlendirilmeleri ve kendilerine bu anlamda rehberlik yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda akademiye yönelen öğrencileri yetiştirecek ön çalışma, araştırma, proje yapmaları ve diğer akademik etkinliklere katılımları teşvik edilmeli; böylelikle eleştirel düşünebilen, akademik bir perspektife sahip akademisyen adayları olmaları sağlanmalıdır.

3. Gerek akademik niteliğin artırılması, gerekse nitelikli mezunların akademik sahaya özendirilmesi için, araştırma görevlilerine daha cazip maaşlar verilmeli, bilimsel çalışmalar için ayrılan ödenekler artırılmalı ve özel sektördeki benzer uygulamalara akademik başarılar maddi olarak daha sık ödüllendirilmelidir.

4. Her araştırma görevlisine yıllık araştırmaları/projeleri için belli bir bütçe ayrılmalı, bu bağlamda proje tabanlı ödüllendirme sistemleri geliştirilerek, araştırma görevlileri, araştırma-inceleme yapmaya özendirilmelidir. Bunun yanında yurtiçi ve yurtdışı programlara katılmaları için kendilerine ekonomik destek sağlanmalıdır.

5. Kurum kütüphaneleri yurtiçi ve yurtdışındaki örnek kütüphaneler model alınarak geliştirilmelidir. Kütüphanelerin *e-book* arşivi oluşturulmalı ve dijital kaynakların, tüm literatürü kapsayacak şekilde genişletilmesi sağlanarak, kaynaklara erişim imkanları kolaylaştırılmalıdır. Öte yandan şehirlerin sosyo-kültürel gelişmişlik düzeyleri için şehirlerde bulunan üniversitelerle yerel yönetimler ve Kültür Bakanlığı koordineli bir şekilde çalışarak şehir kütüphanelerini kaynak ve sayı bakımından zenginleştirmelidir.

6. Araştırma görevlileri hangi kadro türünde görevli olursa olsun, kadro güvenesiyle istihdam edilmeli ve bu konuda kurum idarecilerinin keyfi uygulamaları yerine, objektif ölçütler ortaya konulmalıdır.

7. Kurum, araştırma görevlerinin yetişmesi için, akademik çalışma ortamlarını iyileştirmelidir. Bu bağlamda her araştırma görevlisine imkanlar ölçüsünde ayrı bir çalışma odası tahsis edilmeli ve bu odalar modern eğitimin verileri ışığında dizayn edilmelidir.

8. Araştırma görevlilerinin özellikle araştırma izin süreleri uzatılmalıdır. Bunun yanında mesai saati, araştırma görevlisinin görev tanımı yapıldıktan sonra, bu görev gereğince daha esnek ve bilimsel özgürlük ve özerklikle bağdaşacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

Akademik hayatta sıklıkla karşılaşılan *mobbing*'e karşı özel olarak mücadele edilmelidir. Araştırma görevlilerinin üzerinde baskı kuran danışman ve idarecileri bundan caydırmak için ilgili otoritelerce bazı önlemler alınmalıdır.

## Kaynakça

- AKYÜZ, Yahya, *Türk Eğitim Tarihi*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 12. Baskı, 2008.
- Araştırma Görevlilerinden İş Güvencesi İçin Üniversiteyi Terk Etmeme Eylemi!, (25.02.2009), ([http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=22335](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=22335)). (26.06.2012).
- ÇELEBİ, Ahmed, *İslam'da Eğitim-Öğretim Tarihi*, Ali Yardım (Çev.), İstanbul: Damla Yayınevi, 3. Baskı, 1998.
- ES-SEKKÂR, Sâmi, "Mu'îd", *Diyanet İslam Ansiklopedisi*, C. 31, İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı, 2006.
- Evrensel, "Araştırma Görevlileri Gelecekleri İçin 'Terk Etmedi'", (06.03.2009), ([http://www.evrensel.net/v2/haber.php?haber\\_id=46876](http://www.evrensel.net/v2/haber.php?haber_id=46876)). (26.06.2012).
- ERÇETİN, Ş. Şule, "Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personelin Yetiştirilmesi ve Yetkinleştirilmesi", *Milli Eğitim Dergisi*, S. 133, 1997, ss. 20-23.
- İZGİ, Cevat, *Osmanlı Medreselerinde İlim*, 1. Cilt, İstanbul: İz Yayıncılık, 1997.
- KOÇAK Dilem, ve Gözde Müşerref Gezgüç, "Araştırma Görevlilerinin İstihdamı: 50/D Üzerine Bir Araştırma", 5. *Karaburun Bilim Kongresi*, 2-5 Eylül 2010. ([http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam\\_metinler\\_2010/a\\_7/03\\_Dilem\\_Kocak\\_ve\\_Gozde\\_Muserref\\_Gezguc.pdf](http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam_metinler_2010/a_7/03_Dilem_Kocak_ve_Gozde_Muserref_Gezguc.pdf)). (26.06.2012).
- KORKUT, Hüseyin, vd., "Araştırma Görevlilerinin Sorunları", *Eğitim Yönetimi*, S. 17, Kış 1999, ss. 19-36.
- MAKDİSİ, George, *Ortaçağ'da Yüksek Öğretim: İslam Dünyası ve Hristiyan Batı*, A. Hakan Çavuşoğlu ve Tuncay Başoğlu (Çev.), İstanbul: Klasik Yayınları, 2012.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller, (<http://burs.yok.gov.tr/files/3a5484f0976a51dd8caad90cc6924986.pdf>). (26.06.2012).
- ÖZDEM, Güven, "Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları", (AÜEBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002).
- ÖZTÜRK, Renginar, "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili", *EÜSBE*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007).
- Resmi Gazete, "Yükseköğretim Kanunu", Kanun No: 2547, S. 17506, 06.11.1981. (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf>). (26.06.2012).

*Resmi Gazete*, “Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen Veya Açık-  
tan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin  
Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”, S. 26953, 31.07.2008.

(<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eski-ler/2008/07/20080731.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080731.htm>). (26.06.2012).

*Resmi Gazete*, “Lisansüstü Öğretim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak Ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmelik”, S. 18544, 13.10.1984.

(<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18544.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18544.pdf>). (26.06.2012).

SÖZAL, Barış ve Fatih Ulaş, “Biz Kalıyoruz, YÖK Gitsin’ Eylemi”, *Sabah*, (06.03.2009),

(<http://arsiv.sabah.com.tr/2009/03/06/haber,6555E5930D7E43C99F72E5C83641DCBA.html>). (25.06.2012).

YILMAZ, Fehmi, *Osmanlı Tarih Sözlüğü*, İstanbul: Gökkuşbu Yayınları, 2010.

**Problems and Expectations of Research Assistants:  
The Case of Faculty of Divinities**

**Citation** / ©- Çinemre, S. (2014). Problems and Expectations of Research Assistants: The Case of Faculty of Divinities, *Çukurova University Journal of Faculty of Divinity*, 14 (1), 261-289.

**Abstract-** *The main purpose of this study is to investigate the problems and expectations of research assistants who work at the faculties of Divinity in Turkey. It consists of two parts: While the first part deals with their current situations in terms of historical background of the profession of research assistants, their staff positions, and their appointment conditions, the second part focuses on the findings and their interpretation based on the knowledge obtained from research assistants through questionnaire. For this purpose, 171 research assistants who work at 15 faculties of Divinity were chosen by random sample technique and were administered to them a questionnaire. It was found that 68,7 percent of the research assistants had some problems in their professions. Their professional problems include mainly the following items: ambiguity in the definition of their profession, not being of staff guarantee, economic insufficiency, inadequate sources at libraries, inadequate work conditions, and the question of advisory.*

**Keywords-** *Education, research assistant, Faculty of Divinity, professional problems.*