

Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokullarında Araştırma Görevlisi Profili*

Renginaz Öztürk Dönmez**, Süheyla Altuğ Özsoy***

Özet

Giriş: Hemşirelik yüksekokullarında akademik kadronun yarısına yakını araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Türkiye’de hemşirelik araştırma görevlileri ile ilgili araştırma eksikliği dikkat çekicidir. **Amaç:** Bu çalışmada, devlet üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin profilinin belirlenmesi amaçlanmıştır. **Yöntem:** Bu tanımlayıcı çalışmanın verileri, Türkiye’de devlet üniversitelerine bağlı sekiz hemşirelik yüksek okulunda görev yapan 159 araştırma görevlisinden alınmıştır. Veriler literatür incelenerek oluşturulan ve 52 soru içeren anket formu aracılığı ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Veriler, SPSS 11.5 programı kullanılarak sayı yüzde dağılımı, Kolmogorov Smirnov analizi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal-Wallis H analizi ve χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir. **Bulgular:** Araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 29.6 ± 3.20 , %52.2’si evli olup, yarısından fazlası gelirlerini giderden az görmektedir. Araştırma görevlileri danışmandan en fazla kendisini yönlendirmesini (%19.8) beklemektedirler. Hemşirelik yüksekokullarında araştırma görevlisi kadrolarının %45.0’ini 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerince, araştırma görevlisi olan bir kişinin taşınması gerekli en önemli nitelikler; analiz, sentez yapabilen, bilimsel gelişmeleri ve yenilikleri takip eden, okumayı seven şeklinde belirtilmiştir. Araştırma görevlileri kişisel kariyerlerini geliştirme ve öğretim üyelerinin özel işleri için “bazen”, okulun eğitim- öğretim ve anabilim dalının işleri için “çoğu zaman” vakit harcamaktadırlar. Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duydukları memnuniyet orta düzeydedir (5.90 ± 2.30). Araştırma görevlilerinin yaşadığı en büyük sorun kadro sorunları ile ilgilidir. Araştırma görevlilerinin %81.8’i kurumlarında oryantasyon programlarının uygulanmadığını ve %74.8’i odalarının kalabalık olduğunu belirtmişlerdir. **Sonuç ve Öneriler:** Araştırma görevlilerinin memnuniyetlerinin orta düzeyde olduğu ve en fazla kadro sorunları yaşadıkları saptanmıştır. Beklentilerinin belirlenmesi, kurumun fizik olanakların çalışanlara uygun olması ve görev tanımlarında belirsizliklerin giderilmesi önerisinde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Profil, Araştırma Görevlisi, Hemşirelik Yüksekokulu.

Research Assistant’s Profile at University Schools of Nursing in Turkey

Introduction: Research assistants are close to half of the academic staff at University School of Nursing. It is noteworthy lack of research related to nursing research assistants in Turkey. **Aim:** The aim of this study was to determine the profile of research assistants at state universities school of nursing in Turkey. **Method:** This is a descriptive study in which data are collected from 159 research assistants working at eight schools of nursing, are state university, in Turkey. Data was collected through face-to-face interviews by questionnaire form created to search the literature and including 52 questions. SPSS 11.5 program was used for evaluation of data. The data was evaluation with number- percent distribution, Kolmogorov Smirnov, One-Way ANOVA Kruskal-Wallis H and χ^2 analysis. **Results:** Average age of the research assistants was 29.6 ± 3.20 and 52.2% were married. More than half of research assistants considered that their income was less than their expenditures. Research assistants mostly expected from the mentors their orientation (19.8%). 45% of the research assistants in school of nursing were composed of research assistants commissioned under item 35. Research assistants reported the most important qualities required to carry a person who research assistant, be able to analyses and synthesis, follow scientific developments and innovations, like to read and be curious. Research assistants spent “some” of their times for improving themselves in terms of their career, “most” of their times for affairs of their division and education-training facilities in their schools. The level of their satisfaction for working as research assistants was medium (5.90 ± 2.30). The most problem of the research assistants is related to staff problem. Research assistants stated that 81.8% of their had not apply to orientation programs, 74.8% had trouble due to crowded offices. **Conclusion** It was that satisfaction of the research assistants is medium, and their most problem is staffing issues. It is suggested that expectations of research assistants in terms of personal development should be determined, physical facilities of the institution should made suitable for employers and indefiniteness in job descriptions should be eliminated.

Key Words: Profile, Research assistant, University school of nursing.

Geliş tarihi:10.02.2012 Kabul tarihi: 11.04.2013

Sağlık alanında değişen ve gelişen sağlık politikaları, hemşirelerden beklentilerin artması ile profesyonel hemşireye olan gereksinim artmıştır. Hemşirelik Kanunu (5634 sayılı kanun) da, 2007 yılında güncellenmiştir, bu kanuna göre bir kişinin hemşire ünvanı alabilmesi için, hemşirelik lisans programından mezun olması gerekmektedir. Bu da, ülkemizde hemşire gereksinimini karşılamak için lisans programlarının yürütüldüğü yüksek öğretim alanlarının güçlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının güçlendirilmesi için gereken temel koşullardan birisi de, nitelikli akademik kadronun varlığıdır (Baş ve Ardıç, 2004; Kocaman, 2006; Ülker ve ark., 2001).

Ülkemizde yükseköğretim sisteminin temel kaynağını oluşturan araştırma görevlileri, akademik kadronun %40’nı oluşturmaktadırlar (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi [ÖSYM], 2011). Yüksek öğretim kanununda (2547 sayılı kanun) araştırma görevliliği; lisansüstü eğitim, öğretimi teşvik amacına dayalı ve yüksek lisans veya doktora/sanatta yeterlik/tıpta uzmanlık eğitimi süresi ile sınırlı olarak sürdürülen yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, ince-leme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan geçici bir öğretim üyesi yardımcılığı görevidir şeklinde tanımlanmaktadır (Yüksek Öğretim Kanunu [YÖK], 1981). Ülkemizde araştırma görevlileri, 2547 sayılı kanunun 33/a, 50/d ve 35. maddelerine göre istihdam edilmektedirler. Yüksek öğretim kanunun 33/a maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri; doktora ya da tıpta uzmanlığını alan kişilerdir ve bu araştırma görevlileri üniversitelerinin daimi kadrolarında yer almaktadırlar. Yüksek öğretim kanunun 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri ise, üniversitelerin ilgili anabilim dallarının lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı olan öğrencileridir ve bu kişilerin araştırma görevliliği kadroları öğrenim süreleri boyunca tahsis edilmektedir.

*Bu çalışma, 15-17 Ekim 2009 tarihinde Yunanistan-Selanik’te gerçekleştirilen “1st International Congress on Nursing Education, Research & Practice” kongresinde poster bildirisi olarak sunulmuştur. Bu çalışma, 2008 yılında Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından desteklenmiştir.** Arş.Gör, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, *** Prof. Dr, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı; Bornova, İzmir, Türkiye.

Yüksek öğretim kanununun 35. maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri de, araştırma veya doktora çalışmaları yapmak üzere, eğitimleri süresince başka bir üniversitede görevlendirilmektedirler. Bu kadroda istihdam edilen araştırma görevlileri lisansüstü eğitimlerinin sonunda kendi kadrolarının bulunduğu üniversiteye geri dönmektedirler. Bu kadrolar dışında, 2001 yılından beri uygulanan Öğretim Üyesi Yetiştirme (ÖYP) kapsamında görevlendirilen araştırma görevlileri, ülkenin ihtiyacı olan öğretim üyelerinin yetiştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, 2547 sayılı kanunun yurtdışı ve yurtiçi doktora öğrenimini kapsayan 33. ve 35. maddelerinin harmanlanması ile geliştirilmiş yeni bir modelidir. ÖYP ile görevlendirilen araştırma görevlileri yüksek lisans ve doktora eğitimlerini almak üzere, eğitim süreleri boyunca başka bir üniversitede görevlendirilmektedirler (YÖK, 1981).

Yükseköğretim kurumlarında istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu, bu insan gücünü yetiştiren akademik kadronun temelini oluşturan araştırma görevlilerinin profilinin belirlenmesidir. Türk Dil Kurumu (TDK) profil'i, bir kişiye ya da bir kümeye uygulanmış olan bir takım testlerden elde edilen sonuçların çizgesel olarak görünümü olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2011). Dünyada ve ülkemizde konu ile ilgili yürütülen çalışmaların, araştırma görevlilerinin profili, karşılaştıkları sorunlar ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmalarda araştırma görevlilerinin en fazla kadro, görev tanımlarında belirsizlik, fazla iş yükü, yeterli bilimsel araştırma hazırlama ve gerçekleştirilememe, düşüncelerini açık olarak ifade edememe, kurumun fizik olanaklarının yetersiz olması, yeterince zamana sahip olamamak, iş ve sosyal yaşam arasında denge kuramamak gibi sorunlar yaşadıkları belirtilmektedir (Baş ve Ardıç, 2004; Deans, Congdon ve Sellers, 2003; Evans, 2007; Kabakçı, 2005; Kalağan, 2009; Kenny, Pontin ve Moore, 2004; Ortaş, 2003; Oshagbemi, 1999; Özasan, 2010; Özdem, 2002; Simsen, Holroyd ve Sellick, 1996; Snelling ve Limpcomb, 2004; Tosun, 2006). Ülkemizde, araştırma görevlilerinin ile ilgili çalışmalara rastlanmış olmasına rağmen, hemşirelikte araştırma görevlilerinin profilini ortaya koyan araştırma eksikliği dikkat çekmektedir. Hemşirelik alanındaki araştırma görevlilerinin yükseköğretimin amaçlarını gerçekleştirmede ve kurumun kalitesini artırmadaki önemli insangücü kaynağı olmaları nedeniyle profillerinin incelenmesi gereklidir. Bu çalışma, ülkemizde devlet üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin profilinin belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Yöntem

Araştırmanın Tipi: Çalışma tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer: Araştırma, Haziran-Ağustos 2007 tarihleri arasında Türkiye'de devlet üniversitelerine bağlı tüm hemşirelik yüksekokullarında (HYO) yürütülmüştür.

Evren ve Örneklem: Araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde beş ilde toplam sekiz HYO bulunmaktaydı. Bu HYO'da görev yapan hemşirelik araştırma görevlilerinin sayısı, ÖSYM istatistik yıllığında (2007) 203 olarak belirlenmiştir. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiştir ve araştırmaya katılmaya gönüllü 159 araştırma görevlisi araştırmanın örneklemi oluşturmuştur (katılım oranı %78.0).

Veri Toplama Araçları: Veriler, araştırmacılar tara-fından literatür incelenerek oluşturulmuş anket formu aracılığı ile

toplanmıştır (Baş ve Ardıç, 2004; Deans ve ark., 2003; Kaçmaz, 2001; Kömürcü, 2001; Oshagbemi, 1999; Özdem, 2002; Snelling ve Limpcomb, 2004; Tosun, 2006). Anket formu, 18 açık uçlu ve 34 kapalı uçlu olmak üzere toplam 52 soru olmak üzere dört bölüme ayrılmıştır. Sosyo-demografik bilgiler (yaş, medeni durum, en uzun süre yaşanan yer, anne, baba ve eşe ait bilgiler, gelir durumu, harcamalar) bölümünde 17 soru, eğitim bilgileri (lisans, lisansüstü eğitimlerine ilişkin bilgiler, lisansüstü eğitim alma nedeni ve danışmandan beklentiler, kişisel gelişim aktiviteleri) bölümünde dokuz soru, çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler (araştırma görevlisi olarak çalışılan yıl ve yer, kurumlarındaki kadro türleri, hissedilen memnuniyet, mesleği başkalarına önerme ve kendilerinde olması gereken nitelikler, iş yükleri, yaşanan sorun ve çözüm önerileri) bölümünde 16 soru bulunmaktadır. Kurum kültürüne ilişkin bilgiler (kurumun fizik-alt yapı olanakları, iletişim vb.) bölümü ise 10 sorudan oluşmaktadır. Araştırma görevlilerinin, hissettikleri memnuniyet düzeyini belirlemek amacıyla sorulan soru dışındaki diğer sorular açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır. Araştırma görevlilerinin, hissettikleri memnuniyet düzeyini belirlemek için, 1 (hiç memnun değilim) ile 10 (çok memnunuz) puan arasında değişen bir derecelendirme sorusu kullanılmıştır. Veriler, üç ildeki altı hemşirelik yüksekokulunda katılımcılarla yüz yüze görüşülerek, iki ilde bulunan iki HYO'nda ise anket formu araştırma görevlilerine posta ile dağıtılmıştır. Ayrıca, yüz yüze görüşülemeyen 13 araştırma görevlisi anket formlarını e-mail yolu ile göndermiştir.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin analizleri SPSS 11.5 (Statistical Package for Social Science) paket programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde; sosyo demografik verilerin sayı yüzde dağılımları, değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun incelenmesinde Kolmogorov Smirnov analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde tek yönlü varyans analizi, Kruskal-Wallis H analizi ve χ^2 analizi kullanılmıştır. Anlamlılık için yanılma düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın yürütülmesi için Hemşirelik Yüksekokulları'nın bilimsel etik kurullarından/yönetimlerinden yazılı izin ve anket formu uygulanmadan önce araştırma görevlilerine çalışmanın amacı hakkında açıklamalarda bulunulup sözel izinleri alınmıştır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin görev yaptığı HYO'nun isimleri araştırma bulgularında belirtilmemiştir.

Araştırma Soruları:

Türkiye'de devlet üniversitelerindeki hemşirelik Yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin profili nedir? *Araştırmanın Alt Soruları ise* 1-Araştırma görevlilerine göre, araştırma görevlisi olan bir kişide olması gerekli özellikler nelerdir? 2-Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu sorunlar ve bu sorunlara getirmiş oldukları çözüm önerileri nelerdir? 3-Araştırma görevlilerinin sorun yaşamalarında etkili faktörler nelerdir? 4- Araştırma görevlileri, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan ne derece memnundur? 5- Araştırma görevlilerinin memnuniyetini etkileyen faktörler nelerdir? 6- Araştırma görevlilerinin danışman öğretim üyelerinden beklentileri nelerdir? 7- Araştırma görevlilerinin iş yüklerine ayırdığı zaman dilimi nasıldır?

Araştırmanın Sınırlılığı

Bu çalışma, sadece devlet üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlileri ile sınırlandırılmıştır, sonuçlar sadece bu gruba genellenebilir.

Bulgular

Türkiye'deki devlet üniversitelerinin hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin profilini belirlemek amacıyla planlanan bu çalışmada aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 29.6 ± 3.20 olup, %55.3'ü 25-29 yaş grubunda yer almaktadır. Araştırma görevlilerinin %52.2'si evlidir ve %47.2'si en uzun süre büyük şehirde yaşamışlardır (Tablo 1). Araştırma görevlilerinin (2007) aylık kazançları ortalama $1.130.00 \pm 0.16$ 'dır ve %56.0'sı gelir durumlarını gelir giderden az görmektedir.

Tablo 1. Araştırma Görevlilerinin Sosyo Demografik Özelliklerinin Dağılımı

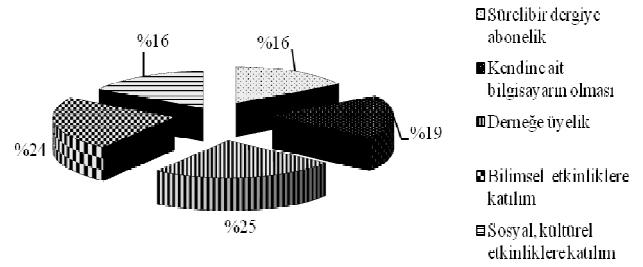
Sosyodemografik Özellikler	n	%
Yaş grubu		
21-24	2	1.3
25-29	88	55.4
30-34	57	35.8
35 ve üzeri	12	7.5
Medeni durum		
Evli	83	52.2
Bekar	74	46.5
Boşanmış	2	1.3
Gelir durumu		
Gelir giderden fazla	8	5.0
Gelir gidere eşit	62	39.0
Gelir giderden az	89	56.0
Toplam	159	100.0

Araştırma görevlilerinin %66.0'sı kiracıdır ve %61.0'inin kendisine/ailesine ait otomobili vardır. Araştırma görevlileri maaşlarının %26.12'sini barınma giderlerine, %22.05'ini beslenme giderlerine, %12.55'ini giyim harcamalarına, %11.98'ini ulaşım giderlerine, %10.81'ini kişisel gelişim aktivitelerine (yabancı dil eğitimi, dergi aboneliği vb.) ve %7.6'sını sosyal kültürel aktivitelere (sinema, konser vb.) ayırmaktadırlar. Araştırma görevlilerinin gelir durumunu algılamalarının bilimsel dergiye abone olmalarında ve bilimsel etkinliklere katılmalarında etkili olmadığı belirlenmiştir ($\chi^2 = 5.08$, $p = .185$).

Araştırma görevlilerinin %74.8'i lisans eğitimlerini bir hemşirelik yüksekokulunda tamamlamıştır. Araştırma görevlilerinin %26.0'sı halen yüksek lisans, %74.0'ü ise doktora eğitimine devam etmektedir. Araştırma görevlileri tarafından lisansüstü eğitim alma nedenleri mesleki bilimsel bilgiyi artırma (%26.6), araştırma yapma becerisi kazanma (%23.8), statü kazanma (%20.3), kritik düşünme yeteneği kazanma (%17.5) ve araştırma programları geliştirme (%10.5) olarak belirtilmiştir. Lisansüstü eğitimlerinde, araştırma görevlilerinin %19.8'i danışman öğretim üyesinden kendisini yönlendirmesini, %15.9'u alanında yeterli, bilim insanı olarak rol model olmasını, %14.7'si araştırma yapma becerisi kazandırmasını beklemektedir.

Araştırma görevlilerinin %69.2'sinin kendine ait bir bilgisayar, % 58.5'inin süreli bir dergiye aboneliği ve % 89.3'ünün toplumsal bir örgüt/derneğe üyeliği vardır. Araştırma görevlilerinin %86.2'si bilimsel toplantı, kongre ve etkinliklere, %59.1'i sosyal ve kültürel aktivitelere

katılmaktadır. Bilimsel toplantı ve kongrelere araştırma görevlilerinin %33.9'u yılda bir kez ve %2.8'i yılda beş defadan fazla katılmaktadır. Araştırma görevlilerinin %66.0'sı kişisel gelişimlerini destekleyen bir kursa kayıtlı değildir. Bir araştırma görevlisinin üye olduğu örgüt/dernek sayısı ortalama 2.17 ± 1.34 'dür. Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile toplumsal derneğe üye olmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmasa da ($\chi^2 = 16.08$, $p = .134$), çalışma yılı arttıkça toplumsal örgüte üyelikte artış olduğu gözlenmiştir. Üye olunan derneklerin %92.3'ü Türk Hemşireler Derneği (THD)'dir (Grafik 1).



Grafik 1. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişim Aktiviteleri

Araştırma görevlilerinin %86.8'i araştırma görevlisi olarak görev yapmadan önce 2.90 ± 2.51 yıl hemşire olarak çalışmıştır. Araştırma görevlisi olarak ortalama çalışılan yıl 5.15 ± 2.63 'dür. Araştırma görevlilerinin %38.4'ü 4-6 yıl, %28.9'u 1-3 yıl, %27.7'si 7-9 yıl ve %5'i 10-12 yıldan bu yana araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Araştırma görevlilerinin %46.5'i 35. madde ve ÖYP, %30.2'si 33/a (daimi kadro) ve %23.3'ü 50/d (tahsisli kadro) kadrolarında istihdam edilmektedirler. Yüksekokullar arasında araştırma görevlisi kadro türlerinde farklılıklar bulunmaktadır ($\chi^2 = 65.15$, $p = .005$). Araştırma görevlilerinin %92.5'i araştırma görevliliğine atanma için en az bir sınava girmiştir, 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri sınava girmeyen grubu oluşturmaktadır.

Araştırma görevlisi olan bir kişinin taşıması gereken nitelikler sorulduğunda, araştırma görevlilerinin %17.4'ü bu nitelikleri "analiz, sentez yapabilen", %12.5'i "bilimsel gelişmeleri ve yenilikleri takip eden, okumayı seven, meraklı olan", %12.5'i "çalışkan, disiplinli olan", %12.3'ü "sabırlı, özverili, saygılı, etik davranabilen, dürüst olan", %11.0'i "araştırma yapmayı seven ve bu konuda yeterliliği olan", %8.7'si "insan ilişkilerinin iyi, ekip ruhunu sahip, sosyal olan", %7.4'ü "eleştirel düşünebilen" ve %5.1'i "kendine güvenen, atılgan, lider olan" olarak belirtmişlerdir.

Araştırma görevlilerine "araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyetlerine ilişkin olarak "0-10" arasında bir puan vermeleri istenmiştir, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyet puan ortalaması 5.90 ± 2.30 olarak saptanmıştır. Memnuniyeti etkileyen faktörler incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir: Araştırma

görevlilerinin gelir durumunu algılamaları ($\chi^2 = 7.25, p = .007$), araştırma görevlisi olarak çalışılan yıl ($F = 6.80, p = .002$) ve kadro türleri ile memnuniyet puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 7.60, p = .004$). Geliri giderden az olarak algılamayan, araştırma görevlisi olarak çalışılan yılın artmasının ve 35. madde kapsamında görev yapmanın araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyeti azalttığı saptanmıştır.

Araştırma görevlisi olarak yaptığı işin kendisine ne hissettirdiği, araştırma görevliliğinin kendisine uygunluğu

ve başkalarına önerme durumları sorgulandığında, araştırma görevlilerinin %56.6'sı kendisini "öğrenci gibi", %18.9'u "devlet memuru gibi", %14.5'i kendisini "sekreter" ve %11.3'ü "bilim adamı", %6.3'ü kendisini "devlet memuru, öğrenci, bilim adamı" ve olarak görmektedir. Yarısından fazlası araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendilerine uygun olduğu görüşündedirler ve %58.5'i araştırma görevliliğini başkalarına önermektedirler.

Tablo 2. Araştırma Görevlilerinin Görev Yaptığı Kadro Türü ile Araştırma Görevliliğini Kendisine Uygun Görme ve Başkalarına Önerme Durumlarının Karşılaştırılması

	Kadro türü							
	Daimi kadro (33/a)		Tahsisli kadro (50/d)		Görevlendirme (35. Madde ÖYP)		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Araştırma görevliliğini kendisi için uygun görme								
Evet	24	64.9	31	64.6	27	36.5	81	51.6
Hayır	8	21.6	1	2.1	14	18.9	23	14.6
Kararsızım	5	13.5	16	33.3	33	44.6	54	33.8
$\chi^2 = 27.09, p = .006$								
Araştırma görevliliğini başkalarına önerme								
Evet	24	64.9	38	79.2	31	41.9	93	58.5
Hayır	8	21.6	4	8.3	31	41.9	43	27.0
Kararsızım	5	13.5	6	12.5	12	16.2	23	14.5
$\chi^2 = 16.24, p = .035$								
Toplam	37	100.0	48	100.0	74	100.00	159	100.0

*Yüzdeler sütun yüzdesi olarak alınmıştır.

Daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin %64.9'u, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin %64.6'sı ve 35. madde ve ÖYP kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin ise %36.5'i araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendilerine uygun olduğu görüşündedirler. Bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlıdır ($\chi^2 = 27.09, p = .006$), daimi ve tahsisli kadrodaki araştırma görevlileri araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendilerine daha uygun olduğunu düşünmektedirler. Daimi kadrodaki

araştırma görevlilerinin %64.9'u, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin %79.2'si, 35. madde ve ÖYP kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin %41.9'u araştırma görevlisi olarak çalışmayı öğrencilerine önermektedir. ÖYP ve 35. madde kapsamında görevlendirilen araştırma görevlileri, araştırma görevliliğini öğrencilere daha az önermektedir ($\chi^2 = 16.24, p = .035$) (Tablo 2).

Tablo 3. Araştırma Görevlilerinin İş Yüklerine Ayırdığı zaman Dağılımı

İş yükleri	Her zaman		Çoğu zaman		Kararsızım		Bazen		Hiçbir zaman			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Kendi kişisel kariyerini Geliştirme	13	8.3	54	34.6	24	15.4	60	38.5	5	3.2	156
Lisansüstü derslere vakit ayırma	28	18.1	73	47.1	8	5.2	22	14.2	24	15.5	155	100.0
Öğretim üyelerinin özel işlerine yardımcı olma	19	12.0	41	25.9	12	7.6	64	40.5	22	13.5	158	100.0
Anabilim dalının bölüm işlerini yapma	57	36.3	81	51.6	3	1.9	15	9.6	1	0.6	157	100.0
Okulun eğitim- öğretim işlerini yapma	64	40.8	68	43.3	7	4.5	17	10.8	1	0.6	157	100.0
Okulun komisyonları ile ilgili işlerde yer alma	25	15.9	52	33.1	7	4.5	53	33.8	20	12.7	157	100.0
Araştırma ve projelerde çalışma/yer alma	15	9.6	50	31.8	14	8.9	64	40.8	14	8.9	157	100.0

Araştırma görevlilerinin %38.5'i kişisel kariyerlerini geliştirme için "bazen", %47.1'i lisansüstü dersleri için "çoğu zaman", %40.5'i öğretim üyelerinin özel işlerine "bazen", % 51.6'sı anabilim dalının bölüm işlerine "çoğu zaman", %43.3'ü okulun eğitim öğretim işlerine "çoğu zaman", %33.8'i okul komisyonlarında "bazen" ve %40.8'i de araştırma/ projelerde "bazen" yer aldıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 3). Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile "kişisel kariyerlerini geliştirme" ($\chi^2 = 6.83, p = .895$), "öğretim üyelerinin özel işlerine yardımcı olma" ($\chi^2 = 13.52, p = .345$), "anabilim dalının bölüm işlerini yürütme" ($\chi^2 = 14.54, p = .270$), "okulun eğitim- öğretim işlerini yürütme" ($\chi^2 = 6.31, p = .900$), "okulun komisyon etkinliklerini yürütme" ($\chi^2 = 11.79, p = .460$) ve "araştırma/projelerde yer alma" ($\chi^2 = 6.82, p = .864$) değişkenlerine ayırdığı zaman arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile sadece "kendi lisansüstü derslerine ayırdığı vakit" değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($\chi^2 = 21.52, p = .045$). Çalışma yılı arttıkça lisansüstü derslere ayrılan zamanın da azaldığı belirlenmiştir.

Araştırma görevlilerinin tez çalışmaları bir fon tarafından yaklaşık olarak ¼ oranında desteklenmiştir ve bu fonların % 84.6'sını üniversitelerin Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), çok az bir kısmını ise Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) ve Semahat Arsel Hemşirelik ve Eğitim Araştırma Merkezi (SANERC) oluşturmaktadır. Araştırma görevlileri bilimsel çalışmanın konularının belirlenme, planlama, yürütme ve değerlendirme aşamalarının tümünde yer almaktadır. En az (%17.5) konu belirleme, en fazla (%42.1) yürütme aşamasında yer almaktadırlar.

Araştırma görevlilerinin %47.2'si mesleki açıdan sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sorun yaşayanların %53.9'u kadro sıkıntısı (kadrolarının tahsisli olması ve doktora sonrası kadro tahsis edilmemesi), %29.2'si atanma ve yükselmede belirsizliklerin olması ve kriterlerin sürekli değişmesi, %6.2'si uzun süre araştırma görevlisi olarak çalışmanın getirmiş olduğu tükenmişlik, %4.6'sı maddi sıkıntı yaşamaları, %4.6'sı bilimsel olarak yeterli olamama ve %1.3'ü kararlarının dikkate alınmaması sorunlarını yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 4). Görev yapılan kadro türü ile yaşanan sorun arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 20.54, p = .001$). Tahsisli kadroda bulunan ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri daha fazla sorun yaşamaktadır ($p = .001$).

Tablo 4. Araştırma Görevlilerinin Sorun Yaşama Durumları ve Yaşadıkları Sorunlar

Sorun yaşama durumu		
Evet	75	47.2
Hayır	84	52.8
Yaşanılan sorun*		
Kadro sıkıntısı	35	53.9
Atanma ve yükselmede belirsizliklerin olması, kriterlerin sürekli değişmesi	19	29.2
Uzun süre araştırma görevlisi olarak çalışmanın getirdiği tükenmişlik	4	6.2
Maddi yetersizlik yaşanması	3	4.6
Bilimsel kazanımların meslek yaşamına aktarılmaması, bilimsel olarak yeterli olamaması	3	4.6
Araştırma görevlilerinin kararlarını dikkate alınmaması	1	1.5
Yanıtız	10	15.4
Toplam	75	100.0

* Yüzdeler verilen yanıt üzerinden hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları sorunlara yönelik getirmiş oldukları çözüm önerileri incelendiğinde, %28.4'ü "kurumlar kadrolar için önlem almaları gerekli", %12.4'ü "çalışma koşulları ve maddi olanaklar iyileştirilmeli", %10.8'i "sorunlar yazılı olarak ifade edilebilmeli ve görev tanımları olmalı", %7.2'i "lisansüstü eğitim yeniden yapılandırılmalı", yine aynı oranda "araştırma görevlileri fikirlerini daha açık olarak ifade edebilmeli ve bağımsız çalışabilmeli", %6.8'i "doktora programları açılmalı", %5.4'ü "35.madde ile görevlendirilme artık uygulanmamalı" önerilerini getirmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin %81.8'i kurumlarında kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programlarının uygulanmadığını, %69.2'si kurum içinde görev tanımlarında belirsizlik yaşandığını, %53.5'i farklı statüde görev yapmakta olan araştırma görevlilerine karşı tutum farklılığı olduğunu, %75.0'i anabilim dalları arasında mesai saatlerine uyum farklılıklarının olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma görevlilerinin %66.0'sı okul içinde görüşlerini açıkça ifade edemediklerini, ancak aynı oranda anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade edebildiklerini, %55.0'i kendilerini kuruma ait hissettiklerini, araştırma görevlilerinin %74.8'i odaların kalabalık olması gibi etmenlerin çalışmalarını olumsuz yönde etkilediklerini, yarıyıldan fazlası kurumlarında yeterli bilgisayar/ internet bağlantısının olduğunu, araştırma görevlilerinin %59.7'si kurumlarında kaynak sıkıntısı çektiklerini belirtmişlerdir (Tablo 5).

Tablo 5. Araştırma Görevlilerinin Kurum Kültürünü Belirlemeye Yönelik İfadelerinin Dağılımı

Kurum kültürünü belirlemeye yönelik ifadeler	Evet		Hayır		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programlarının uygulanması	29	18.2	130	81.8	159	100.0
Görev tanımlarında belirsizlik yaşanması	110	69.2	49	30.8	159	100.0
Farklı statüde çalışmakta olan araştırma görevlilerine farklı tutum sergilenmesi	85	53.5	74	46.5	159	100.0
Anabilim dalları arasında farklı uygulamaların olması (mesai saatlerine uyum vb.)	120	75.5	39	24.5	159	100.0
Okul içinde görüşlerin çekinmeden ifade edilmesi	54	34.0	105	66.0	159	100.0
Anabilim dalı içinde görüşlerin çekinmeden ifade edilmesi	105	66.0	54	34.0	159	100.0
Kendini kuruma ait hissetme	86	54.1	73	45.9	159	100.0
Çalışma ortamındaki fiziksel koşulların çalışmalarını engellemesi	119	74.8	40	25.2	159	100.0
Çalışılan kurumda yeterli bilgisayar / internet bağlantısının olması	82	51.6	77	48.4	159	100.0
Kurumun kütüphanesinde kaynak (kitap, dergi) sıkıntısı çekilmesi	95	59.7	64	40.3	159	100.0

Çalışılan yıl artıkça kurum içinde kişisel görüşlerin daha fazla ifade edilebildiği belirtilmektedir (Baş ve Ardıç, 2004; Çam 1995), oysaki araştırma görevlilerinin çalışma yılı okul ve anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade edilebilmesini etkilememiştir ($\chi^2 = 5.75$, $p = .194$). Aynı zamanda, 4-6 ve 7-9 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışanlar görüşlerini en az ifade eden grup olarak belirlenmiştir. Okul içinde görüşlerin ifade edilmesi çalışma yılından etkilenmemiştir, ancak görev yapılan kadro türünden etkilenmiştir ($\chi^2 = 28.90$, $p = .032$). Kurumlarda daimi ve tahsisli kadroda görev yapan araştırma görevlileri, 35. madde kapsamındaki araştırma görevlilerine göre kurum içinde görüşlerinin daha açık

olarak ifade etmektedirler ($\chi^2 = 37.40$, $p = .009$). Görev tanımlarında belirsizlik yaşanması görüşü araştırma görevlilerinin görev yaptığı kadro türünden etkilenmemiştir ($\chi^2 = 37.85$, $p = .685$). Hemşirelik yükseköğretiminde görev yapan araştırma görevlileri farklı kadrolarda çalışmış olsa da kurumlarında görev tanımlarında belirsizlik yaşandığı konusunda aynı görüştedir. Görev yapılan kadro türü, görev tanımlarında belirsizlik yaşanması görüşünü etkilemese de, araştırma görevlilerine farklı tutum ile yaklaşılmaktadır görüşünü ($\chi^2 = 27.58$, $p = .039$) ve kendini kuruma ait hissetme durumunu etkilemiştir ($\chi^2 = 18.26$, $p = .013$). Görevlendirme kapsamında kurumda bulunan araştırma görevlileri bu görüşü daha fazla desteklemektedirler ($\chi^2 = 30.90$, $p = .039$). Daimi kadrodaki araştırma görevlileri kendilerini kuruma daha fazla ait hissetmektedirler ($\chi^2 = 35.80$, $p = .005$).

Tartışma

Araştırma Görevlilerinin Tanıtıcı Özellikleri

Çalışmamızda, araştırma görevlilerinin yarısından fazlası tarafından gelir durumlarının giderden az olduğu ifade edilmiştir. Sanayileşmiş toplumlarda öğretim elemanlarının büyük bir bölümü orta düzey bir yaşam standardını sağlayabilecek bir gelire sahiptir. Ancak ülkemiz ve gelişmekte olan bir çok ülkede öğretim elemanı ücretleri orta düzeyde yaşam standardını sağlamaktan çok uzaktır (Bülbül, 2006). Özaslan (2010) çalışmasında da, araştırma görevlilerinin gelir durumlarını giderden az olarak algılamışlardır. Aynı çalışmada, araştırma görevlileri gelirlerinin az olmasını “para sıkıntısı nedeni ile tatil yapamıyoruz, kendimizi bilimsel çalışmalara tam olarak veremiyoruz, ücretin az olması gelişime ayıracağımız parayı azalttığı için kaliteyi de etkiliyor, mesleki gelişime destek olacak bir ücret değil” ifadeleri ile belirtmişlerdir. Çalışmamızda, araştırma görevlilerinin gelirlerinin oldukça düşük olmasına rağmen, bilimsel etkinliklere katılımları yüksektir, bu bulgu araştırma görevlilerinin mesleki gelişime önem verdiklerini düşündürmüştür.

Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitimlerine İlişkin Özellikler

Araştırma görevlilerinin danışman öğretim üyelerinden en fazla kendisini yönlendirmesini, alanında yeterli, bilim insanı olarak rol model olmasını ve araştırma yapma becerisi kazandırmasını beklemektedir. İyi bir danışmanın alanında engin konu bilgisine sahip olması çoğu kez en önemli niteliği kabul edilse de, eğitimcilerin/danışmanların fizik, entelektüel, sosyal, akademik ve mesleki tutuma ilişkin pek çok niteliği de taşıması, ayrıca yargılayıcı olmayan bir yaklaşım, sabırlı ve destekleyici bir tutum sergileyen kişi olması beklenmektedir (Snelling ve Limpcomb, 2004; Tosun, 2006). Altuntaş (2011) çalışmasında, lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin danışmanlarından en fazla kariyer gelişimlerini belirlemelerini beklediklerini saptamıştır. Aynı çalışmada, hem danışman hem de öğrenciler tarafından, danışmanın öğrencisine psikososyal olarak destek olma yönü yetersiz olarak değerlendirilmiştir. Çalışmamızda, araştırma görevlilerinin danışman öğretim üyesinden beklentilerinin literatür bilgisi ile paralellik gösterdiği belirlenmiştir. Türkiye’de doktora eğitimi üzerine görüşler isimli çalışmanın sonuçları da araştırma görevlilerinin bu beklentilerini doğrulamaktadır ve çalışma sonuçlarına göre; son on yıl içinde, yüksek lisans programlarına kayıtlı öğrenci sayısı ile mezun olan

öğrenci sayısı arasında dört kat fark, doktora programlarına kayıtlı öğrenci sayısı ile mezun olan öğrenci sayısı arasında yaklaşık on kat farkın bulunması eğitim sürelerinin uzadığını göstermektedir (Türkiye Bilimler Akademisi [TÜBA], 2006). Eğitim sürelerinin uzamasında, öğrencinin başarısı kadar, danışmanın alanında ki yeterliliğine de bağlı olabilir. Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun danışmandan mesleki gelişimine katkı sağlayacak şekilde kendilerini yönlendirmesini, bilgi kazandırmasını istemeleri tez dönemlerinde yaşanan sorunlar gerekçesi ile eğitim sürelerinin uzaması nedeni ile olabileceğini düşündürmüştür ve iyi danışmanlık hizmetinin önemi ile ilişkilendirilmiştir.

Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikler

Araştırma görevlilerince, araştırma görevlisi olan bir kişide olması gerektiği düşünülen en önemli nitelik, “analiz sentez yapabilme yeteneği” olarak görülmektedir. Bilim insanının sorgulayan ve yeni fikirler üreten insan olma koşulunu sağlaması için analiz sentez yapabilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir. Diğer önemli bulunan beş nitelik sırası ile, araştırma görevlisinin “araştırma yapmayı sevmesi ve bu konuda yeterliliği olması”, “bilimsel gelişmeleri ve yenilikleri takip etmesi”, “çalışkan olması” ve “insan ilişkilerinin iyi olması” şeklinde sıralanmıştır. Bütün dünyada da akademisyenlerin bilgi, liyakat, zeka, yeteneklilik, yüksek motivasyon ve yaratıcılık gibi meziyetlere sahip kişilerin olması tercih edilmektedir (Ortaş, 2003). Genelde akademisyenin her alanda genel bilgi birikimi yanında kendi konusunda derinlemesine bilgi ile donanmış, aydınlanmış, kişisel ihtiraslarını aşmış doygun, bilimsel zeka yanında duygusal zeka ile bezenmiş olması beklenmektedir (Bayık, 2008; Ortaş, 2003). Araştırma görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlar, literatürde tanımlanan akademisyenin sahip olması gerekli nitelikler ile örtüşmektedir, bu da araştırma görevlilerinin mesleğin gerekliliklerinin farkında olduklarını düşündürmüştür.

Çalışmamızda, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyet orta düzeydedir. Gazi Üniversitesi’nde yürütülen bir çalışmada da, araştırma görevlilerinin %48’inin öğretim elemanı olmaktan memnun olmadıkları belirlenmiştir (Akkutay, Çağatay, Galip, Cemaloğlu, ve Akbaş, 2003). İşten duyulan memnuniyet başarı, saygı görme, işin çekiciliği, otonomi, kıdem, kurum politikası, yönetim, denetim, ücret, iş ilişkileri ve çalışma koşulları gibi faktörlerden etkilenir (Baş ve Ardıç, 2004; Bülbül, 2006; Çam, 1995; Kabakçı, 2005; Kalağan, 2009; Oshagbemi, 1999; Özaslan 2010). Çalışmamızda, araştırma görevlilerinin kadro ve ekonomik sıkıntı yaşamaları, kariyerlerinin başında olmalarından kaynaklanan otonomi sahibi olmamaları gibi faktörler nedeniyle memnuniyet puanının yüksek olmaması beklendik bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Aynı zamanda, gelir durumunu gider durumundan az gören araştırma görevlilerinin, yaptıkları işten daha az memnun oldukları saptanmıştır. Literatürde, meslekte geçirilen yıl arttıkça, kişinin yaptığı işten memnuniyetinin arttığı belirtilmektedir (Baş ve Ardıç, 2004; Kalağan, 2009). Çam (1995) ve Oshagbami (1999) akademik personelin yaşının ve kıdeminin artmasının, çalışma yaşamında verdiği kararlarda bağımsız olmasına ve böylece de iş doyumunun artmasına neden olduğunu bahsetmektedirler. Oysaki çalışmamızda, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan araştırma görevlilerinin memnuniyeti diğer gruplara göre daha

yüksek bulunmuştur. Araştırma görevliliğinde meslekte geçirilen yıl arttıkça, memnuniyet puanının düştüğü görülmüştür. Araştırma görevlileri yıllar boyunca beklentilerinin karşılanmaması sonucu memnuniyetin azaldığını düşündürmüştür. Kurumda çalışan kadro türü de, işten duyulan memnuniyeti etkilemiştir, 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin memnuniyet puan ortalamasının en düşük olarak görülmüştür. HYO'nda 33/a, 50/d ve ÖYP kadrosundaki araştırma görevlileri merkezi bir sınav sistemi ile seçilerek lisansüstü eğitim almaktadırlar. Oysaki, 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri hiçbir sınava girmeden araştırma görevliliği yapabilmektedirler ve lisansüstü eğitim almak için gittikleri HYO'nun araştırma görevlisi profili ile denk olmadıkları için başarı oranları oldukça düşük olmakta ve öğretim üyeleri tarafından olumlu karşılanmamaktadır (Özdem, 2002). Bundan dolayı, 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin memnuniyetlerinin daha düşük olduğu düşünülmüştür. Memnuniyetin bireysel değişkenler kadar bireyin dışında kurumsal nedenlerle (fiziksel koşul, internet, bilgisayar vb.) de ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Baş ve Ardiç, 2004; Oshagbemi, 1999). Çalışmamızda, araştırma görevlilerinin tamamına yakını, kurumun fizik ortamı çalışmalarını olumsuz etkilediklerini belirtmişlerdir ve kurumların fizik olanakları araştırma görevlileri tarafından yetersiz olarak görülmüştür. Özdem (2002), çalışmada araştırma görevlilerince yaşamış oldukları en büyük sorun, odaların kalabalık olması olarak belirlenmiş ve odaların çalışma yapılmayacak koşullarda olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırma görevlisi olarak çalışmak, araştırma görevlilerinin yarısından fazlası tarafından kendilerine "öğrenci gibi" olmayı hissettirmektedir. Acar ve arkadaşlarının Eczacılık Fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerini kapsayan çalışmalarında da araştırma görevlilerinin %54.3'ü tarafından, araştırma görevlilerinin kendilerini öğrenci gibi hissettikleri belirlenmiştir. Özdem'in (2002) çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Grupların farklı olmasına rağmen, sonuçların birbirine çok benzer olması, durumun sadece hemşirelik yükseköğretimine özgü olmadığını göstermektedir.

Daimi ve tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin 2/3'ü, 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin sadece 1/3'ü araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendilerine uygun olduğu görüşündedir. "Araştırma Görevliliğinin Sorunları Forumu"nda (2006) da, benzer sorunlar gündeme getirilmiştir (Karataş, 2006). Araştırma görevlilerine göre, geçici görevlendirme sahiplenememe sorunu, taahhütname ve senetler sorunu, barınma sorunu yaşamaları ve gittikleri kurumun araştırma görevlisi profiline uymadıklarını ifade etmeleri nedeni ile kendilerini araştırma görevliliğine uygun görmeme ve araştırma görevliliğini başkalarına önermeme de etkili olduğu düşünülmüştür.

Araştırma görevlilerinin iş yüklerine en fazla ayırmış oldukları zaman dilimi incelendiğinde; okulun ve anabilim dalının bölüm işlerine "çoğu zaman", kişisel kariyerlerini geliştirme için "bazen" zaman ayırdıkları belirlenmiştir. Erdoğan ve Oktay (1997) hemşirelik yükseköğretiminde öğrenci sayısının fazlalığına değindikleri makalelerinde bir öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının 15 kişi olması gerektiğini belirtmişlerdir (Erdoğan ve Oktay 1997). Oysaki, Türkiye'de hemşirelik yükseköğretiminde bir öğretim üyesine ortalama 30 öğrenci düşmektedir (YÖK İstatistik Yıllığı, 2011). Lisans eğitimi alan öğrenci

sayısının fazla olması nedeni ile, araştırma görevlilerinin kişisel kariyerlerini geliştirme için bazen zaman ayırmaları beklendik bir sonuç olarak yorumlanmıştır. Özslan (2010) çalışmasında, araştırma görevlileri iş yüklerinin fazlalığını; "eve iş götürmek zorunda kalıyoruz", "kafamız sürekli meşgul", "Cumartesi, Pazar, akşam demeden sürekli çalışmak zorundayız", "çok fazla sınav gözetmenliğimiz var", "tatile gittiğimiz zaman bile bıraktığımız işleri düşünüyoruz" ifadeleri ile belirtmişlerdir. Çalışmamızda araştırma görevlilerinin çalışma yılının sadece kendi lisansüstü derslerine ayırdıkları zamanda etkili olduğu belirlenmiştir. "Bir -üç" yıldır ve "dört-altı" yıldır araştırma görevlisi olarak çalışanların lisansüstü derslerine daha fazla zaman ayırdığı saptanmıştır. Bu beklenen bir sonuçtur, çünkü bu yıllar yüksek lisans ve doktora ders dönemlerine denk gelmektedir.

Araştırma görevlilerinin yüksek lisans/doktora tezleri yaklaşık ¼ oranında projelendirilmiştir ve bu çalışmaların çoğunluğu BAP, çok az bir kısmı da TÜBİTAK ve SANERC tarafından desteklenmiştir. Destek alınan çalışma sayısı çok yetersizdir, bunun nedeni hemşirelik araştırmalarına ayrılan fon kaynaklarının yetersizliğidir ve ayrıca hemşirelik araştırmalarının projelendirilmesi konusundaki bilgi yetersizliğinin söz konusu olabileceği düşünülmüştür.

Araştırma görevlilerinin %47.2'si mesleki gelecek açısından sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sorun yaşayanların oranının, yaşamayanlardan daha az olması, araştırma grubunun yarısına yakınının 35. madde ile görevlendirme kapsamındaki kişilerin oluşturulmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. Çünkü en fazla dile getirilen sorun kadro sıkıntısı (kadroların tahsisli olması) olmuştur. Görevlendirme ile gelen araştırma görevlileri, kendi kurumlarında daimi kadroda bulunmalarından dolayı kadro sıkıntısı yaşamamaktadır. Yüksek lisans veya doktora yapan araştırma görevlilerine tahsis edilen tahsisli kadro, lisansüstü eğitimin tamamlanması ile geri alınmaktadır. Bu da araştırma görevlilerinin gelecekleri için kadro tahsis edilememesi sorunu yaşamalarına neden olmaktadır. Araştırma görevlilerinin yaşadığı bir diğer sorun ise atanma ve yükselmeye belirsizliklerin olması ve kriterlerin çok sık değişmesidir. Son yıllarda üniversitelerin bilimsel niteliklerinin karşılaştırılmasında ve akademisyenlerin performanslarının değerlendirilmesinde "uluslararası yayın" kriteri olarak alınmaktadır (Başbuğ ve Ünsal, 2009). Kriterlerin sürekli olarak değişmesi sonucunda geleceğe yönelik kariyer planlamama ile karşı karşıya gelen araştırma görevlileri belirsizlik yaşamakta ve bu durum kendilerini sıkıntıya düşürmektedir.

Araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları sorunlara yönelik önerdikleri çözümler incelendiğinde, en fazla yaşanan sorun ile en fazla sözü edilen çözüm önerisinin kadro sorunları ile ilgili olduğu görülmüştür. Kurumda görev yapılan kadro türü ile sorun yaşama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Tahsisli kadrodaki araştırma görevlileri kadro sorunu yaşadıklarını daha fazla ifade etmişlerdir. Araştırma görevlilerinin diğer bir önerisi ise "çalışma koşulları ve maddi olanaklar iyileştirilmeli" görüşüdür. Verimliliğin artırılmasının, daha etkili ve olumlu çalışma ortamının oluşturulması, ücretlerin yüksek olmasına gibi bir takım faktörlere bağlı olduğu ifade edilmektedir (Işıkhan, 1996). Yüksek lisans ve hatta doktorasını yapmış bir akademisyenin, aynı bölümün lisans mezunu bir devlet memurundan bile daha az maaş alması büyük bir çelişkidir.

Maddi açıdan yaşanan tatminsizlik, iş bulma olanağı yüksek olan bölümlerde araştırma görevlisi bulamamak, üniversite dışında istihdam olanağı düşük bölümler için ise yalnızca bir istihdam kurumu olmak sonucunu beraberinde getirmektedir (Bülül, 2006; Karataş, 2006). Araştırma görevlileri aynı zamanda, “*sorunlar yazılı olarak ifade edilebilmeli ve görev tanımlarını olmalı*” çözüm önerisinde de bulunmuşlardır. Araştırma görevlilerinin bu önerileri 2547 sayılı kanunun 33/a maddesinde yer alan tanımlamadan kaynaklanıyor olabilir. Bu tanımlamada araştırma görevlileri; “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarını” şeklinde tanımlanmaktadır (YÖK, 1981). Yetki ve inisiyatif sahibi idareciler veya öğretim üyelerince “ilgili diğer görevler” ifadesinin içinin istenildiği gibi doldurulması olasıdır. Özasan (2010) çalışmasında; bir araştırma görevlisi yaptığı işe yönelik görüşünü, “çok yoğun bir tempoda çalışıyorsunuz”, “çalıştığınız yoğun tempo işinizle ilgili değil”, “sizin iş tanımınızla ilgili değil”, “başkalarının görev sahasına sorumluluk sahasına giren işleri siz yapıyorsunuz”, “başkalarının yapması gereken işleri siz yapıyorsunuz ve sıkışıyor”, “kendi yapmanız gereken işe vakit kalmıyor”, “bir sürü problem oluyor” şeklinde belirtmiştir. Araştırma görevlilerinin sorunları forumunda da benzer şekilde, araştırma görevlileri, görev tanımında belirsizlikler, sorumluluk sınırlarının belirlenmemiş olması ve iş yüklerinin akademik çalışmalar üzerindeki olumsuz etkisine değinmişlerdir (Karataş, 2006). Aynı zamanda, araştırmamızda da araştırma görevlilerinin görev yaptığı kadro türü, çalışma yılı, çalıştıkları kurum bu görüşü etkilememiştir ($p > .05$). Görev tanımlarında belirsiz yaşanması, üniversitelerde görev yapılan bölüm, kurum, kadro türü, çalışma yılından bağımsız olarak, Türkiye’de görev yapan tüm araştırma görevlilerinin yaşadığı bir sorun şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırma görevlileri “*fikirler daha açık olarak ifade edilmeli ve bağımsız çalışabilmeli*” önerisinde de bulunmuşlardır. Ülkemizde yalnızca akademik hiyerarşi ön planda tutulduğu için konum olarak düşük düzeydeki araştırmacıların görüşlerinin çoğu zaman dikkate alınmadığını ifade edilmektedir (Kalağan, 2009; Ortaş, 2003; Özasan, 2010; Tunç, 2007). Çam (1995) çalışmasında da master derecesi ile profesör derecesindeki hemşire akademisyenlerin kararlara katılımında, akademik kariyeri en yüksek olan kişinin, en fazla derece de kararlara katıldığını saptamıştır.

Araştırma görevlileri tarafından yaşanan sorunlara yönelik getirilen bir diğer çözüm önerisinde “35. madde ile görevlendirme artık uygulanmamalı” olmuştur. Hemşirelik yüksekokullarında 35. madde kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin kendilerini görev yaptıkları kuruma daha az ait hissettikleri ve araştırma görevliliğini kendileirne daha az uygun gördükleri saptanmıştır. Görevlendirme kapsamında bulunan araştırma görevlilerinin, eğitim sürelerinin sonunda kadrolarının bulunduğu üniversiteye dönecek olmaları nedeniyle aidiyet sorunları yaşadıkları ve bu sebeple, 35. madde ile görevlendirmenin uygulanmaması çözüm önerisini getirdikleri düşünülmüştür.

Araştırma Görevlilerinin Kurum Kültürlerine İlişkin Özellikleri

Araştırma görevlilerinin çoğunluğu, kurumlarında kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programlarının uygulanmadığını belirtmiştir. Akademisyenliğe yeni başla-

yan/kuruma yeni gelen araştırma görevlilerinin içinde bulunacakları ortamın özelliklerini, gereksinimlerini baştan belli bir sistematikte tanımları, inceliklerini bilmeleri, mesleklerini ileride iyi şekilde gerçekleştirebilmek için önemli olduğu vurgulanmaktadır (Bayık, 2008). Erdoğan ve Oktay’ın (1997) hemşirelik yüksekokulu yöneticilerinin yönetim tarzlarını inceledikleri çalışmada, akademik ve idari kadrolara atanan kişiler için özel bir eğitim programı uygulanmadığını, çoğunlukla kişilerin iş başında yetiştirildiklerini belirtmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası “*araştırma görevlilerine farklı tutum sergilendiği*” ve “*okul içinde görüşlerini çekinmeden ifade edemedikleri*” görüşündedirler. Görevlendirme kapsamında bulunan araştırma görevlileri daha fazla oranda araştırma görevlilerine farklı tutum sergilendiği görüşündedirler ($p < .05$). Özdem (2002), 35. madde kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin sorunlarını incelediği çalışmasında da, araştırma görevlileri tarafından “fakülte yönetimi bizlere ve kendi kadrosundaki araştırma görevlilerine farklı tutum ile yaklaşıyorlar” bulgusunu saptamıştır. Yapılan çalışmalarda etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulmasının örgüt yapılarında iş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Baş ve Ardıç, 2004; Oshagbemi, 1999). Görev yapılan kadro türü görüşlerin açıkça ifade edilmesinde etkili bulunmuştur ($p < .05$). Kurumlarda daimi ve tahsisli kadroda görev yapan araştırma görevlileri, görevlendirme kapsamındaki araştırma görevlilerine göre kurum içinde görüşlerinin daha açık olarak ifade edebilmekte ve kendilerinin kuruma daha fazla ait hissetmektedirler. Kişilerin çalışma yılı arttıkça kuruma bağlılıkları artar, bununla birlikte görüşlerini de daha açık şekilde ifade etmeleri beklenir. Ancak, çalışma bulgularında, araştırma görevlilerinin çalışma yılları göz önüne alındığında bile görüşlerini açıkça ifade edemedikleri görülmüştür. Üniversitelerdeki akademik ve yönetsel ortam göz önüne alındığında araştırma görevlisinin iş güvencesi sorunu yaşarken, bilimsel özerklik içerisinde hareket edebilecekleri ve özgür düşünceli olması oldukça güç gözükmektedir.

Araştırma görevlilerinin çoğunluğu odaların kalabalık olması gibi etmenlerin çalışmalarını olumsuz yönde etkilediği, kurumlarında yeterli bilgisayar / internet bağlantısının olmadığını, kurumlarında kaynak sıkıntısı çektiklerini belirtmişlerdir. Oysaki, çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında olduğu belirtilmektedir (Baş ve Ardıç, 2004). Ülker ve arkadaşları (2001) Hemşirelik yüksekokullarının yöneticileri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında hemşirelik yüksekokullarında eğitimciler için fizik ve sosyal olanakları, kütüphane alt yapısı ve bilgisayar donanımları yeterli görülmemiştir. Bu sonuçlar, genel olarak hemşirelik yüksekokullarında fiziki alt yapı sorunları yaşandığını düşündürmüştür.

Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Türkiye’de hemşirelik yüksekokulu araştırma görevlisi profiline belirlenmesi ile, araştırma görevlilerinin eğitim ve çalışma yaşamlarına ilişkin mevcut durumları, sorunları ve beklentileri belirlenmiştir. Sorun ve beklentilerin belirlenmesi bunlara yönelik önlem alınması, kurumların ve akademik personelin hizmet kalitesinin yükseltilmesine, iş memnuniyetinin artmasına, olumlu kurum kültürünün

oluşmasına ve dolayısı ile hemşirelik eğitiminin gelişimine katkı sağlayacaktır.

Sınırlılıklar: Bu çalışma, sadece devlet üniversitelerindeki hemşirelik yükseköğretimde görev yapan araştırma görevlileri ile sınırlandırılmıştır, sonuçlar sadece bu gruba genellenebilir.

Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Türkiye’de hemşirelik yükseköğretimde araştırma görevlisi profiline belirlenmesi ile, araştırma görevlilerinin eğitim ve çalışma yaşamlarına ilişkin mevcut durumları, sorunları ve beklentileri belirlenmiştir. Sorun ve beklentilerin belirlenmesi bunlara yönelik önlem alınması, kurumların ve akademik personelin hizmet kalitesinin yükseltilmesine, iş memnuniyetinin artmasına, olumlu kurum kültürünün oluşmasına ve dolayısı ile hemşirelik eğitiminin gelişimine katkı sağlayacaktır.

Çalışma sonucunda, araştırma görevlilerinin;

- Kişisel gelişimlerine yönelik beklentilerinin belirlenmesi, yabancı dil gibi kurslarla desteklenmesi,
- Araştırma projelerinin fon kaynakları ile desteklenmesi,
- Öncelikli iş yükünün azalmasına yönelik olarak öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı azaltılması için araştırma görevlisi sayısının artırılması,
- Yeni rollere hazırlanmaları ve işe başlama ile ilgili stres durumlarını azaltmak için, bilim insanının nitelikleri, araştırma görevlisi olarak sorumlulukları-görevleri, çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin, işe uyum programlarının düzenlenmesi,
- Yükseköğretim Kanunu’nun 33. maddesinde tanımlanan araştırma görevliliği tanımının esnek yapıdan kurtarılıp, sınırlarının belirlenmesi,
- Etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması için; bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınması, fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesi,
- Kurumların, gelecekle ilgili araştırma görevlisi açığını belirlemesi, insan gücü hesaplaması yapması ve kadro sorunlarının yaşanmaması için gerekli önlemleri alması,
- Araştırma görevlilerinin sorunlarının giderilmesi açısından araştırma görevliliği temsilciliğinin etkin rol alması önerilmiştir.

Bu çalışmanın, hemşirelik fakültelerinde, sağlık bilimleri fakültesi hemşirelik bölümlerinde ve sağlık yükseköğretimde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde daha geniş örneklem grubunda yürütülmesi, bulgulardaki benzer ve farklılıkların belirlenmesi, aynı zamanda, üniversitelerin hemşirelik bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin yaşadığı çalışma ve eğitim yaşamlarına ilişkin sorun ve çözüm önerilerinin nitel araştırma yöntemleri ile derinlemesine incelenmesi önerilmiştir.

Kaynaklar

- Acar, A., Nemetli, E., & Gürhan, G. (2004). Hacettepe üniversitesi eczacılık fakültesi Araştırma görevlilerinin iş memnuniyeti ve bunu etkileyen faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24(2), 95- 106.
- Akkutay, Ü., Çağatay, M., Galip Y., Cemaloğlu, N., & Akbaş, O. (2003). Gazi üniversitesilemanı profili. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.

- Altuntaş, S. (2011). Mentorship relations among academician nurses in Turkey: An assessment from the viewpoints of mentors and mentees. *Nurse Education Today*. Erişim: 15.02.2011. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691711002309>.
- Baş, T., & Ardiç, K. (2004). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7, 1-30.
- Başbuğ, G., & Ünsal, P. (2009). Kurulacak bir performans değerlendirme sistemi hakkında akademik personelin görüşleri: Bir kamu üniversitesinde yürütülen anket çalışması. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 29, 1-24 Erişim: 15.07.2012. <http://www.iudergi.com/tr/index.php/psikoloji/article/viewFile/11917/11179>.
- Bayık, A.T. (2008). Hemşirelikte akademik formasyonun kazanılması. HEMAR-G IV. Ulusal Hemşirelik Araştırma Sempozyumu. Ankara 4-5 Nisan.
- Bülbül, T. (2006). Üniversite öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye
- Çam O. (1995). Hemşirelik yükseköğretimde görevli eğitimcilerin yaşadıkları çeşitli duyu ve düşüncelerin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yükseköğretim Dergisi*, 11, 39-55.
- Deans, C., Congdon, G., & Sellers, E. (2003). Nurse education in English universities in a period of change : Expectations of nurse academics for the year 2008. *Nurse Education Today*, 23, 146-154.
- Erdoğan, N., & Oktay, S. (1997). Hemşirelik Yükseköğretimde eğitimin yönetimi. IV Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu (Sempozyum Kitabı). Kıbrıs. 177- 181.
- Evans, C. (2007). The experience of international doctoral education in nursing: An exploratory survey of staff and international nursing students in a British university. *Nurse Education Today*, 27(5),499-505.
- İşıkhan V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyumu. *Verimlilik Dergisi*, 1,117-130.
- Kabakçı, I. (2005). Araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik bakış açıları: Eğitim fakülteleri örneği. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir, Türkiye
- Kaçmaz, N. (2001). Hemşirelikte doktora eğitimi: Öğrenci gözüyle. I.Uluslar arası – 5. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi (Kongre Kitabı). Kapadokya. 18-20 Ekim, 68-72.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya, Türkiye.
- Karataş, S. (2006). Araştırma görevlilerinin sorunları forumu: Araştırma görevlilerinin sorunları ve çözüm önerileri. Erişim:12.11.2011. www.toprakforum.org.tr.
- Kenny, G., Pontin, D., & Moore L. (2004). Negotiating socialisation : The journey of novice nurse academics into higher education. *Nurse Education Today*, 24, 629-637
- Kocaman, G. (2006). Türkiye’de hemşirelik eğitim sorunları ve çözüm arayışları. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Derneği. (12 Mayıs hemşireler günü özel baskı, 166-197).Ankara: Odak Ofset.
- Kömürçü, N. (2001). Lisansüstü öğrencilerin eğitimden beklentileri. I. Uluslar arası – 5. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi (Kongre Kitabı). Kapadokya. 18-20 Ekim, 7.
- Ortaş, İ. (2003). Bilgi çağında Türkiye üniversitelerinin sorunları. Erişim:10.04.2011 <http://strateji.cukurova.edu.tr/EGITIM/ortas/07.html>.

- Oshagbemi, T. (1999). Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, 28, 108-123.
- Özaslan, G. (2010). Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesinin değerlendirilmesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya, Türkiye.
- Özdem, G. (2002). Bir üniversite adına diğer bir üniversitede lisansüstü öğrenim gören araştırma görevlilerinin sorunları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Simsen, B., Holroyd, E., & Sellick, K. (1996). Postgraduate education expectations: A survey of Hong Kong graduate nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 24, 827-835.
- Snelling, P., & Limpscomb, M. (2004). Academic freedom, analysis, and the code of professional conduct. *Nurse Education Today*, 24, 615-621.
- Tosun, İ. (2006). Doktora eğitiminde öğrenci tez danışmanı ilişkisi. Erişim: 15.02.2011. www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/ogrtez.html.
- Tunç, B. (2007). Akademik unvan olgusu akademik yükseltme atama sürecinin değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Türkiye Bilimler Akademisi (2006). Türkiye’de doktora eğitimi üzerine görüşler. Erişim: 16.08.2011. <http://www.tuba.gov.tr/tr/haberler/tuba-dan-haberler/kurumdan-haberler/263-TUBA-Turkiyede-Doktora-Egitiminin-Durumu-Uzerine-Gorusler-Raporu-Yayinladi-125.html>.
- Türk Dil Kurumu (2011) Profil. *Büyük Türkçe Sözlük*. Erişim: 10.10.2012. <http://www.tdkterim.gov.tr/?kelime=profil&kategori=terim&hng=md>.
- Ülker, S., Buldukoğlu, K., Aksayan, S., Atalay, M., Kocaman, G., Oktay, S., ve ark. (2001). Türkiye’de hemşirelik: Temel mesleki eğitim ile insan gücüne ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri YÖK’e sunulan rapor. Erişim: 16.08.2011. <http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/hemsirelik/hemsire-pdf>.
- Yüksek Öğretim Kanunu (1981). Erişim: 10.11.2011. <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=1.5.2547&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>.
- Yüksek Öğretim Kurumu İstatistik Yıllığı (2011). Erişim:10.11.2011. <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-56158/h/2ogretimelemanlarisayozettablosu.pdf>.