

## Araştırma Görevliliğinde Tek Tip Kadro Türüne Geçişte Araştırma Görevlilerinin Görüşleri \*

Research Assistants' Views on the Transition to Uniform Staffing in Research  
Assistantship

Asiye ŞENGÜL AVŞAR\*\*   
Fulya BARIŞ PEKMEZCI\*\*\* 

### Öz

Yapılan bu araştırmanın genel amacı; farklı kadro çeşitleriyle atanan araştırma görevlilerinin kadro çeşitliliği ile ilgili görüşlerini ve tek tip kadro türüyle atamaya giden süreçte atama ölçütlerine yönelik görüşlerini belirlemektir. Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışmasına örnektir. Araştırmada veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu farklı üniversitelerde araştırma görevlisi olarak çalışan ve lisansüstü eğitimlerine devam eden 15 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; içerik analizi ve betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin, 33a kadrosunda bulunanlara kıyasla iş garantisi olmaması nedeniyle çeşitli kaygılar yaşadıkları ve bu kaygıların akademik ve sosyal hayatlarını etkilediği belirlenmiştir. Kadro çeşitliliğinin sürekli değişmesi, ÖYP programına dahil olanların haklarının elinden alınması ve geri verilmemesi gibi sorunlar araştırma görevlilerinin akademiye, akademik gelişime ve akademik geleceğe yönelik kaygılarını artırmaktadır. Ayrıca atanma ölçütleriyle ilgili olarak; yabancı dil puanına ağırlık verilmesi, yabancı dil sınavının standart ve dil becerisini her boyutuyla ölçen bir test olarak düzenlenmesi, nitelikli mülakat ya da nitelikli ve merkezi bir bilim sınavının atanmada etkili olması, lisans eğitimi sırasında katılınan bilimsel etkinliklerin dikkate alınması önerileri getirilmiştir. Araştırma görevlilerinin nitelikli yayın

\* Bu çalışma "II. Uluslararası Öğretmen Eğitimi Ve Akreditasyon Kongresi"nde (27-29 Ekim 2018, Rize) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: asiye.sengul@erdogan.edu.tr

\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: fulyabaris@gmail.com

yapmaları, katma değeri yüksek ürünler ortaya koyabilmeleri için gelecek kaygısı veya işsiz kalma korkusu olmadan çalışabilecekleri ortamlar sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Araştırma görevlileri, atanma ölçütleri, kadro türleri

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine the opinions of research assistants who have been appointed to a uniform position through the various provisions on position diversity and the appointment criteria in the appointment process. This research is a case study from among the qualitative research methods. The data in the research have been collected using a semi-structured interview form developed by the researchers. The study group consists of 15 participants continuing their graduate studies working as research assistants at different universities. Data have been analyzed using descriptive and content analyses. According to the analysis results with regard to the various provisional appointments, research assistants for the 50d position are seen to have more worries than research assistants for the 33a position due to the lack of guaranteed employment, which affects their academic and social lives. Among the findings, problems such as continuous changes in position diversity, disenfranchisement of those appointed by the Academic Staff Training Program and not returning their rights to them are also seen to have increased research assistants' concerns regarding academia, their academic improvement, and academic future. As for research assistants' appointment criteria, adjusting the process is suggested by focusing more on foreign language scores, standardizing foreign language tests that measure all aspects of language skills, having quality interviews or a quality centralized examination, and including scientific activities that have been participated in during their undergraduate years in the process. In order to make qualified scientific publications and to have publications emerge with high added value, research assistants should neither live in a fear of becoming unemployed nor live with anxiety about the future; a work environment should be provided in accordance with these.

**Keywords:** Research assistants, appointment criteria, position types

## **Summary**

### **Introduction**

Universities are institutions with important duties for meeting the qualified manpower needed by society, conducting scientific research, producing information and technology, sharing scientific knowledge obtained through the scientific method, and contributing to both national and international developments (Karaman & Bakırcı, 2010). The number of universities in Turkey has increased, and the need for qualified academic staff has increased in line with this as well. Research assistants form the basis of these qualified academic staff.

Research assistants need to meet the various criteria assigned to the research assistant staff position. The first step is to be eligible for the entrance exam. After the cancellation of the Academic Staff Training Program, two positions for the research assistantship currently exist in Turkey: positions 50d and 33a. Research assistants who have been appointed to these two different positions work together in the same departments in universities in Turkey. In the new

regulations on the criteria for appointing faculty members, the Council of Higher Education (2018) has additionally stated that all appointments to be made to the research assistantship will be made through position 50d.

The general purpose of this research is to determine the opinions of research assistants who have been assigned to different types of positions on the diversity of these positions and their views on the appointment criteria in the process leading to appointments to a single type of position. Within the framework of the general purpose of the research, the following research questions have been asked:

1. How do research assistants metaphorically define their professions?
2. How satisfied are they with the procedure for assigning research duties to the research assistantship?
3. Do research assistants consider the criteria for appointment to the research assistantship to be sufficient?
4. According to the research assistants, what are the possible implications of diversifying staff in the research assistantship with respect to the academic future?

## **Method**

This study uses the nested single-case design from among the qualitative research designs and the criterion sampling technique from among the purposive sampling methods. The data in this research have been collected using a semi-structured interview form developed by the researchers and consisting of 10 items. The data were then analyzed using content and descriptive analyses. The data analysis process first performed open coding, which is the process of separating data into small units with similar meanings for all participants, followed by focus coding, which is used to categorize the data generated in the open coding (Merriam & Tisdell, 2016). Two different researchers performed the coding in the data analysis process. The inter-coder consistency and code reliability has been calculated as 0.91.

## **Findings and Discussion**

The research assistants were asked to metaphorically define their research assistantship. The obtained metaphors have been divided into three categories: difficulties, perception of worthlessness, and process. One example of a metaphor in the category of worthlessness is “a disposable napkin.” All the formed categories are seen to have a negative perspective on the profession. The participants expressed their profession as one that requires a lot of work and has many difficulties. This finding parallels those in the literature (Yalçın, Özoğlu Aydoğdu, & Dönmez, 2016).

The categories of belonging, insecurity, motivation, and perceptions of inequality have been formed from the answers research assistants gave when asked if they are satisfied with the recruitment procedures. Research assistants in the position 33a are observed to be generally satisfied thanks to their job guarantee. Participants from the position 50d stated that this type of staffing encouraged them to work more. This is an indication that participants from 50d are more motivated to work. This finding parallels those in the literature (Doğan, 2013; Karakütük & Özdemir; 2011).

Another research question determined the participants' opinions about the adequacy of the criteria for appointment as a research assistant. Six categories (i.e., the Academic Personnel and Postgraduate Education Entrance Exam (ALES), foreign languages, diploma grades, written/oral exams, criteria weighting, and new criteria) have been formed from the participants' responses. In general, the common thread among them is the inadequacy of assignment criteria.

When asking the participants to present new suggestions on the appointment criteria, they stated that social cultural activities, exams to be conducted by field experts, experience requirements, and letters of intent could be put into effect as new criteria. The study's last research question formed five categories from the participants' responses: the effects of academic motivation, effects on the quality and quantity of academic publications, concern for their academic future, expectations, and suggestions for the future of academia.

Research assistants should academically develop themselves, be able to follow the world, acquire the ability to conduct qualified academic studies, and maintain these acquirements when becoming faculty members. Research assistants should have foreign language skills, especially in order to follow studies related to their field in the world. Foreign language is seen as one of the most important issues in educating instructors (Korkut, Yalçınkaya, & Muşan 1999). In this context, the need exists for good foreign language knowledge and qualified tests to measure this knowledge.

From the findings obtained in this study, the criteria used for assigning research assistants can be recommended for review. In particular, foreign language skills should be determined by a standardized test that measures all aspects of language skills. Because ALES, another important criterion, is thought to have a level of difficulty that varies over time, whether this is really the case should be investigated. That criteria should be arranged objectively in a multi-faceted way can also be suggested. Environments in which research assistants can work without any concerns about the future or fear of being unemployed and the staff positions regarding these should be provided in order for them to produce qualified publications and high value products and be able to develop themselves in a multi-faceted manner.

## Giriş

Türk eğitim sisteminde, eğitim basamağının en üstünde üniversiteler yer almaktadır. Üniversiteler; toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü karşılama, bilimsel araştırmaların

yürütölmesi, bilgi ve teknoloji üretilmesi, bilimsel yolla elde edilmiş bilimsel bilgilerin paylaşılması, hem ulusal hem de uluslararası gelişmelere katkı sağlama konularında önemli görevleri olan kurumlardır (Karaman ve Bakırcı, 2010). Türkiye’de bu önemli görevleri üstlenecek üniversitelerin sayısı artış göstermiş ve buna bağılı olarak bilimsel çalışmalarını yürütecek olan nitelikli akademik personele duyulan ihtiyaç da artmıştır. Nitelikli akademik personelin temelini araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

Nitelikli araştırma görevlisi olabilmek için, kaliteli akademik bilgiyle donanımlı olmak gerekmektedir. Nitelikli araştırma görevlisi, nitelikli akademisyen/öğretim elemanı demektir. Åkerlind (2008) bir üniversite araştırmacısının nitelikli araştırma yapmasında; araştırmacı olarak kendinden emin olma, araştırmacı olarak tanınma (akademik çevrelerce), araştırmacı olarak daha üretken olma ve araştırmacı olarak daha sofistike yani daha tecrübeli, bilgili olma şeklinde dört farklı yola ulaşmıştır. Bu yollardan özellikle araştırmacı olarak kendinden emin olma, akademik kariyerin erken dönemlerinde, yani araştırma görevliliğinde ortaya çıkmaktadır.

Yüksek Öğretim Kurumu’nun (YÖK) 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununda araştırma görevlileri “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili görevleri yapan öğretim yardımcıları” şeklinde tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2018a). Bu ifadeden araştırma görevlilerinin; üniversitelerde yürütölen bilimsel çalışmalara yardım eden, bu çalışmaların uygun bir şekilde yürütölmesini destekleyen ve kariyerlerini akademi üzerine kuran araştırmacılar olduklarını çıkarmak yanlış olmaz.

Hobson, Jones ve Deane (2005) çalışmalarında araştırma görevlilerinin; spesifik teknik ve analitik uzmanlıktan, temizlik veya çay yapımı gibi işlerde çalışmalarının beklendiğı bireyler olarak ifade edildiğini belirtmişlerdir. Araştırma görevlilerinin asıl rolü, akademisyenlerin (öğretim elemanlarının) zaman açısından yetersiz olduklarında ve araştırmaların yoğun zaman gerektirdiğı durumlarda yardımcı olmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Coaldrake ve Stedman, 1999; Hey, 2001; Hobson, Jones ve Deane, 2005).

YÖK akademik personel ya da öğretim elemanı ihtiyacının giderilmesi için belirlediğı atama ölçütlerine göre, araştırma görevliliğine atamalar yapmaktadır. YÖK’ün belirlediğı ölçütler; “35 yaşını doldurmama, devlet üniversiteleri için tezli yüksek lisans, doktora veya sanatta yeterlik eğitimi öğrencisi olma, ALES’den en az 70 puan alma, YÖK tarafından kabul edilen merkezi yabancı dil sınavından en az 50 puan veya eşdeğeri kabul edilen bir sınavdan bu puan muadili bir puan almış olma, ön değerlendirme ve değerlendirme aşamalarında lisans mezuniyet notu”ndan oluşmaktadır (Resmi Gazete, 2018b). Ancak yapılan son düzenlemeyle 35 yaşını doldurmama koşulu kaldırılmıştır (Resmi Gazete, 2019).

Araştırma görevlisi kadrosuna atanmak için ilk basamak, giriş sınavına girmeye hak kazanmaktır. Bunun için adaylar ALES puanının %60’ı, yabancı dil puanının %40’ı alınarak sıralanır. Bu sıralamaya giren kadro sayısının 10 katı kadar aday, giriş sınavına (yazılı sınav) çağırılır. Giriş sınavı sonrasında; ALES puanının %30’u, lisans mezuniyet notunun %30’u, yabancı dil puanının %10’u ve giriş sınavı notunun %30’u hesaplanarak adayların puanı sıralanır. Puanı 65’in altında

olan adaylar başarısız sayılırken, en yüksek puanı alan aday ilgili kadroya araştırma görevlisi olarak atanmaya hak kazanır (Resmi Gazete, 2018c).

Türkiye’de hali hazırda araştırma görevliliğinde, Öğretim Üyesi Yetiştirme (ÖYP) programının kaldırılmasıyla, 50d ve 33a olmak üzere iki tür kadro söz konusudur. Türkiye’de üniversitelerde aynı bölümde, farklı kadro çeşitleriyle atanmış olan araştırma görevlileri bir arada çalışmaktadır. Ayrıca YÖK (2018) öğretim elemanı kadroları atama ölçütlerine ilişkin yaptığı yeni düzenlemede, araştırma görevliliğine yapılacak tüm atamaların 50d ile yapılacağını belirtmiştir.

Genel olarak 33a kadrosu fakülte kadrosu olarak, 50d kadrosu ise enstitü kadrosu olarak bilinmektedir. Farklı kadro türlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin sözleşmelerinin en fazla üç yıl süre ile yenilenmesi, eşit imkanlar sunuyormuş gibi görünse de uygulamada bu durum değişmektedir. Özellikle 50d kadro türünde atanan araştırma görevlileri yüksek lisans eğitiminden sonraki ilk altı ay içinde doktora eğitimlerine başlamazlarsa görevleri kendiliğinden sona ermektedir. Bu durum 33a ile görev yapan araştırma görevlileri için aynı değildir. Fakülte kadrosunda (33a) görev yapan araştırma görevlilerinin yüksek lisans eğitimleri tamamladıktan sonra doktora eğitime başlamaları için herhangi bir zaman tanınmamaktadır. Bu ise 33a kadrosunun, enstitü kadrosu olarak bilinen 50d kadrosundan daha çok iş güvencesi sağladığını göstermektedir.

Literatür incelendiğinde farklı kadro türünde atanmış araştırma görevlileri ile ilgili yapılmış çeşitli çalışmaların olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin sorunlarını konu alan bazı araştırmalardan Korkut, Yalçınkaya ve Muştan (1999) yaptıkları araştırmada, araştırma görevlilerinin iş tanımı ve kadro türleri ile ilgili problemlerinin olduğunu belirtmiştir. Özkal (2010) araştırmasında 50d kadro türünün araştırma görevliliğinde oluşturduğu problemlerden en önemlisinin iş güvencesizliği olduğunu göstermiştir. Anıl, Ertuna ve Uysal (2015)’in çalışmalarında ise araştırma görevlilerinin en önemli sorunun ekonomik sorunlar olduğu, bunu sırasıyla; mobbing, yönetim tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu, ödeneklerin yetersizliği ya da bulunmaması, kadro güvencesi olmaması, akademik olmayan işlere yönlendirme, fiziksel yetersizlikler ve yabancı dil sorunlarının takip ettiği görülmüştür. Ayrıca 50d kadro türüne bağlı olarak görev yapan araştırma görevlilerinin en önemli sorununun kadro güvencesinin olmaması bu çalışmanın bulguları arasındadır. Altay ve Tekin Epik (2016)’in araştırmasında 50d kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği yaşadığı ve bu durumun iş tutumunu olumsuz yönde etkilediği gösterilmiştir.

Akıtıcı ve Öztürk (2016) tarafından farklı kadro türlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyumlarının incelendiği araştırmada, 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin ÖYP ve 33a kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Tekin ve Birincioğlu (2017)’nin araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini, kadro türü ve bazı demografik değişkenlere göre inceledikleri araştırmalarında; araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıkları kadro türüne göre farklılık göstermiş 50d ile görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıkları 33a ve ÖYP ile atananlardan daha düşük çıkmıştır.

Karakütük ve Özdemir (2011) yaptıkları araştırmada ÖYP/BİDEP programlarının olumlu özellikleri olmasıyla birlikte araştırma görevlilerinin ekonomik problemlerini çözemediğini, zorunlu hizmet yükümlülüğünün önemli bir sorun olduğunu belirtmişlerdir. Halıcı, Ötkan ve Tekkurşun Demir (2016)'in çalışmalarında ÖYP kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin kadrolarının 50d kadrosuna alınmasının, araştırma görevlilerinde oluşacak gelecek kaygısı nedeniyle olumsuz yansımalarının olabileceğini ifade etmişlerdir.

Bakioğlu ve Yaman (2004) çalışmalarında; araştırma görevliliğine atamada bilimsel yeterliğin çok dikkate alınmadığını ve şahsa yönelik kadro açıldığını, taşrada görev yapmanın araştırma görevlilerinin kariyer gelişimini olumsuz etkilediğini, araştırma görevlilerinin ekonomik problemler yaşadıklarını, araştırma görevlilerinin meslek görev tanımının açık olmamasının olumsuz etkilerinin olduğunu ve araştırma görevlilerinin yabancı dil konusunda desteğe ihtiyaçlarının olduğunu belirlemiŐlerdir.

Bu araştırmalardan elde edilen bulgular özetlendiğinde; kadro çeşitliliğinin olumsuz etkilerinin olduğu, özellikle 50d ile atanmış araştırma görevlilerinin kadro güvencesizliğine bağlı olarak gelecek kaygısı taşıdıkları görülmektedir. Tüm kadro tiplerinde araştırma görevlilerinin en önemli sorunlarının ekonomik sorunlar olduğu belirlenmiştir. Araştırma görevliliğine atama ölçütleri ile ilgili bu ölçütlerin yeniden düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Genel olarak araŐtırmalarda, tüm araştırma görevlilerine eşit olanaklar sunan ve gelecek kaygısı yaşatmayan bir kadro türüne ihtiyaç olduğu sonucuna ulaŐılmıştır.

Yapılan bu araştırmanın genel amacı; temelde aynı işi yapmalarına rağmen farklı kadro türlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin, kadro çeşitliliğine ve son yıllarda tek tip kadroya geçişte araştırma görevliliğine atama ölçütlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Araştırma görevlileri, mesleklerini metafor olarak nasıl tanımlanmaktadır?
2. Araştırma görevlerinin, araştırma görevliliğine atama usulünden memnuniyetleri nasıldır?
3. Araştırma görevlileri, araştırma görevliliğine atama ölçütlerini yeterli görmekte midir?
4. Araştırma görevlilerine göre, araştırma görevliliğinde kadro çeşitliliğinin akademik geleceğe yönelik olası yansımaları nelerdir?

Literatür taramasında araştırma görevlilerinin sorunlarının incelendiği, 50d'li, 33a'lı veya ÖYP'li araştırma görevlilerinin mesleklerine yönelik tutumlarının, iş doyumlarının farklılaŐıp farklılaşmadığını belirlendiği araştırmaların olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın, literatürdeki araŐtırmalara ek olarak, tek tip kadroya geçişte araştırma görevlilerinin, araştırma görevliliğine atama ölçütleriyle ilgili görüşlerinin detaylı olarak incelenmesi yönüyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Farklı kadro türlerinin, üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin farklı imkanlara sahip olmalarına neden olduğu, bunun da araştırma görevlilerinin akademik ve mesleki anlamda gelişimlerine yönelik düşüncelerini farklılaŐtırdığı düşünülmektedir. Bununla birlikte YÖK'ün

yaptığı yeni düzenlemeyle tüm araştırma görevlilerinin 50d ile atanması ve atama ölçütlerinin niteliğinin tartışılması ve bu tartışmanın doğrudan muhatapları olan araştırma görevlileri ile yürütülmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

## Yöntem

### *Araştırma modeli*

Farklı kadro türleriyle atanan araştırma görevlilerinin araştırma görevliliğinde kadro çeşitliliğine ve son yıllarda tek tip kadroya geçişte araştırma görevliliğine atanma ölçütleriyle ilgili görüşlerin belirlendiği bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden durum modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül olarak ortaya konmasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Yapılan bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden olan iç içe geçmiş tek durum deseni kullanılmıştır. İç içe geçmiş tek grup deseni; bir örneğin, olgunun veya sosyal birimin, yoğun, bütüncül bir biçimde tanımlanması ve analiz edilmesi olarak ifade edilmektedir (Yin, 2003, s. 39).

### *Çalışma grubu*

Yapılan çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme tekniğinde amaç önceden belirlenmiş bütün koşulları taşıyan bireylere ulaşmaktır (Patton, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada, katılımcıların eğitim bilimleri enstitüsünde lisansüstü eğitimlerine devam ediyor olması ölçüt olarak belirlenmiştir. Bu ölçütü karşılayan farklı üniversitelerin eğitim bilimleri enstitüsünde lisansüstü eğitimlerine devam eden 15 gönüllü araştırma görevlisi çalışmaya katılmıştır.

Nitel çalışmalarda verilerin tekrarlanması ve yeni verilere ulaşamayacağı düşünülmesi, veri anlamında doyuma ulaşmış olmanın bir göstergesidir (Merriam ve Tisdell, 2016). Buradan yola çıkarak 15 araştırma görevlisi ile görüşülmesi sonucunda verilerin tekrarlandığı ve doygunluğa ulaşıldığı görülmüş ve veri toplama işlemi sonlandırılmıştır. Araştırmanın katılımcıları K1, K2, ..., K15 şeklinde kodlanmış ve bağlı oldukları anabilim dalına ve görev yaptıkları kadro türüne göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1**

*Katılımcıların Anabilim Dalları ve Kadro Türlerine Göre Dağılımları*

Katılımcılar	Kadro Türü	Anabilim Dalları
K1	33a	Sınıf Eğitimi



K2	33a	Okul Öncesi Eğitimi
K3	33a	
K4	33a	
K5	33a	
K6	33a	
K7	33a	Ölçme ve Değerlendirme
K8	33a	
K9	50d	
K10	50d	
K11	33a	Eğitim Yönetimi ve Denetimi
K12	33a	
K13	50d	Psikolojik DanıŐmanlık ve Rehberlik
K14	50d	
K15	50d	Eğitim Programları ve Öğretimi

Tablo 1 incelendiğinde araŐtırmaya en fazla ölçme ve değerlendirme anabilim dalında görev yapan araştırma görevlilerinin katıldığı görölmektedir. Ayrıca araştırma görevlilerinin 10'u 33a kadrosunda, beŐi 50d kadrosunda görev yapmaktadır.

#### *Veri toplama aracı*

Araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formunda dokuzu açık uçlu, biri demografik bilgileri elde etmek üzere toplam 10 madde bulunmaktadır. Görüşme formu hazırlanırken literatür taranmıŐ, dört ölçme ve değerlendirme alan uzmanının görüşü alınmıŐ, uzmanlardan gelen dönütler doğrultusunda görüşme formu ŐekillendirilmiŐtir. Ayrıca bir dil uzmanı yazılan maddeleri kontrol etmiştir. Uygulama öncesinde iki araştırma görevlisiyle ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulama sonucunda görüşme formunun iŐler olduğu görölmüŐ ve forma son hali verilmiştir.

#### *Verilerin analizi*

Nitel bir yaklaŐımla yapılandırılmış bu araştırmada; veriler içerik analizi ve betimsel analiz ile çözümlenmiştir. Genel olarak içerik analizi; sözel ve yazılı verilerin belirli bir problem veya amaç bakımından sınıflandırılması, özetlenmesi, belirli bir deęiŐken veya kavramların ölçülmesi ve bunlardan belirli bir anlam çıkarılması için taranarak kategorilere ayrılmasıdır (Fox, 1989; Akt. Tavşancıl ve Aslan, 2001). Betimsel analiz ise, elde edilen verilerin önceden belirlenen temalara göre özetlenip ve yorumlanması olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Betimsel analiz içerik analizinden ayıran temel özellik, görüŐülen ya da gözlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir Şekilde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sıklıkla yer verilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Veri analizi sürecinde, içerik analizinde öncelikle tüm katılımcılar için veriyi küçük benzer anlam birimlerine ayırma işlemi olan açık kodlama (open coding), ardından açık kodlamada oluşturulan kodları veriyi kategorize etmek için kullanılan odak kodlama (focus coding) yapılmıştır (Merriam ve Tisdell, 2016).

#### *Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları*

Veri analizi sürecinde kodlamalar iki farklı araştırmacı tarafından yapılmıştır. Veri çözümlemede kodlayıcılar arası tutarlılık, diğer bir deyişle kodlama güvenilirliği belirlenmiştir. Bunun için aşağıdaki eşitlikten yararlanılmıştır (Miles ve Huberman, 1994).

$$\text{Güvenirlik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}}$$

Bu değer en az 0,70 olması kodlayıcılar arası uyumun sağlandığının göstergesidir (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Bu çalışmada, araştırmacılar arası yapılan kodların güvenilirliği, yani kodlayıcılar arası tutarlılık 0,91 olarak hesaplanmıştır. Buna göre kodlayıcılar arası uyum sağlanmıştır. Kodlayıcılar arası uyumun sağlanmadığı kısım için (%9), kodlayıcılar tarafından yürütülen tartışma ile bir uzlaş sağlanmıştır. Ortak görüşler doğrultusunda kodlar ve kategoriler düzenlenmiştir.

Bulguların transfer edilebilmesi yani dış geçerliğinin sağlanması amacıyla nitel araştırma geleneklerine uygun olarak amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış ve katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Dört katılımcının formları rastgele (random) olarak seçilip bir ölçme değerlendirme uzmanına kodlatılmıştır. Araştırmacıların ve ölçme ve değerlendirme uzmanının yaptığı kodlamalar arası güvenilirlik 0,80 bulunmuştur. Ayrıca daha önce belirtildiği gibi görüşme formu kullanılmadan önce pilot uygulama yapılarak elde edilen verilerin geçerliği arttırılmaya çalışılmıştır.

#### **Bulgular**

İlk araştırma sorusunda araştırma görevlilerinin, araştırma görevliliğini bir metafor olarak tanımlamaları istenmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtların içerik analizi doğrultusunda oluşturulan kategorileri ve kodları, Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2***Araştırma Görevliliğine Yönelik Metaforlar*

Kategoriler	Kodlar	f
Güçlükler	Yüksek devir, düşük viteste çalışan bir araç	1
	Hep çalışmak zorunda olan bir karınca	1
	Rüzgâr tribünü	1
	Engelli koşu	1
	Askerlik	1
Metaforlar	Mevsimlik çiçek	1
	Kullan at peçete	1
	Ekşi yüz sakızları	1
	Maşa	1
	Bahçe	1
Süreç	Fidan	1
	Tırtıl	1
	Uçak	1

Tablo 2’de katılımcılardan araştırma görevliliğini metafor olarak tanımlamaları istenildiğinde ortaya çıkan metaforların üç kategoriye ayrıldığı görülmektedir. “Güçlükler” kategorisinde bulunan metaforlar araştırma görevliliğinin zorlu bir süreç olduğunu, “değersizlik algısı” kategorisindeki metaforlar araştırma görevlilerine gereken değer verilmediğini, “süreç” kategorisindeki metaforlar araştırma görevliliğinin uzun soluklu bir süreç olduğunu vurgulamaktadır.

Örneğin “değersizlik” kategorisindeki “kullan at peçete” metaforunu ifade eden K10, şu açıklamayı yapmıştır:

*“...kullan at peçete. Sadece işe yaradığımız için ve yaradığımız ölçüde varız, iş bitince gözden çok çabuk çıkarılabiliriz. Geleceğin öğretim üyeleri bilinci ile saygı gösterildiğini düşünmüyorum.”*

Araştırma görevliliğini metafor olarak tanımlamayan iki katılımcı (K3, K7) vardır. Bu katılımcılardan K3 şu açıklamayı yapmıştır:

*“...karşılığında para aldığımız bir şey sonuçta iş, fazla anlam yüklemeye veya güzelleme yapmaya gerek yok diye düşünüyorum.”*

İkinci araştırma sorusu, araştırma görevlilerinin göreve alınma usullerinden memnun olup olmadıklarının belirlenmesidir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtların içerik analizi sonuçlarından oluşan kategori ve kodlar, Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3***Araştırma Görevlilerinin Göreve Alınma Usullerine İlişkin Memnuniyetleri*

	Kategoriler	Kodlar	f
33a	Aidiyet	Bağlılık duygusunu artırıyor	2
		Gelecek garantisi güven veriyor	3
	Güvensizlik	ÖYP değişikliğe uğradığı için memnuniyetim azaldı	3
		Kanun Hükmünde Kararnamelerden (KHK) dolayı bir süreliğine 33a'dan 50d kadrosuna geçişim memnuniyetimi azalttı	1
Motivasyon	50d kadrosu özgürlük veren bir kadro, çalışmaya teşvik ediyor	3	
50d	Eşitsizlik algısı	Kalıcı kadro olmaması bir stres (göçebe yaşam, belirsizlik vb.) kaynağı	3
		Temel özlük hakları bağlamında haksızlık	2

Tablo 3 incelendiğinde 33a kadrosundan memnun olan beş kişinin aidiyet kategorisinde, 50d kadrosundan memnun olan üç kişinin “motivasyon” kategorisinde yer aldığı görülmektedir. K5, 33a kadrosundan memnun olma durumunu şöyle ifade etmiştir:

*“... Memnunum çünkü 50d kadrosunda eğitim süresi sonunda belirsiz bir gelecek varken 33a kadrosunda daha planlı bir gelecek beklemekteyiz. Diğer yandan 33a kadrosu fakülte kadrosu olduğundan fakültemize olan bağlılık duygumuzu da artırmakta olduğunu söyleyebilirim. Son olarak 33a kadrosunun hem akademik hem de sosyal alanda özgüvenli akademisyenler yetiştirilmesine katkı sağlayacağını düşünmekteyim.”*

Tablo 3'te 33a kadrosundan memnun olmayan dört kişinin “güvensizlik” kategorisinde, 50d kadrosundan memnun olmayan beş kişinin “eşitsizlik algısı” kategorisinde yer aldığı görülmektedir.

K9, 33a kadrosundan memnun olmama durumunu şöyle ifade etmiştir:

*“...göreve 33a statüsünde atandım, bu statünün sağladığı özlük haklarımdan memnundum. Ancak, daha sonra ÖYP araştırma görevlilerinin kadroları 50d kadrosuna düşürüldü. Bu süreçte altı ay süreyle TÜBİTAK bursiyeri olarak yurt dışında bulunduğum süreçte sadece 50d statüsünde olmam nedeniyle maaşımı alamadım. Oysa 33a statüsünde olsaydım bu süreçte maaş alabilecektim. Yurtdışından döndükten sonra KHK'lar ile 33a kadrosuna tekrar aktarıldım. Bu süreçte iki statü arasında en temel özlük hakları açısından kesinlikle çok büyük bir adaletsizlik olduğunu bizzat deneyimledim. Ayrıca 33a kadrosunun da Türkiye koşullarında güven verici bir kadro türü olmadığını görmüş oldum.”*

K12 ise 33a kadrosundan memnun olmama durumunu şöyle ifade etmiştir:

*“İlk atanmamdan memnunum. Çünkü ÖYP kapsamında atandım. Şartlar ilan edilmiş ve ben de o şartlara göre başvuru yapmıştım. Herhangi bir sözlü mülakat olmadı sadece*

*ALES ve yabancı dil puanları ile lisans not ortalaması belli ağırlıklarla hesaplama dahil edilerek bir ÖYP puanı oluşturuldu. Sonrasında da merkezi yerleştirme ile tercihlerimden birine yerleştirildim. Türkiye’de sözlü mülakat olması ağırlıklı olarak “adam kayırma” anlamına geldiği için bu anlamda atanmamda sözlü mülakat olmamasından memnunum. Ancak süreç içerisindeki değişikliklerden memnun değilim. Çünkü artık bazı noktaları geride bıraktım derken bir de bakmışsınız başladığınız noktaya geri dönüyorsunuz ve bu durum ister istemez ders performansınızı, aile ve arkadaş ilişkilerinizi etkileyebiliyor.”*

Genel olarak katılımcılar 33a kadro türünün, 50d kadro türünden gerek özlük hakları açısından gerek iş güvencesi ve geleceğe güvenle bakmak açısından daha iyi bir kadro türü olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte 50d kadro türünün özgürlük sağladığını düşünen üç katılımcı da bulunmaktadır. K14 görüşünü şöyle ifade etmiştir:

*“...genel anlamıyla memnunum, özgürlük sağlayan bir kadro 50d. Çalışanı kendini geliştirmeye ve ileriye dönük plan ve çalışma yapmaya itiyor. Fakat kalıcı kadro olmaması da bir stres kaynağı. Yeterli kadro veriliyor olsa öğretim görevliliği ve doçentlikte, şu an daha rahat olabilirdim.”*

Üçüncü araştırma sorusu ile katılımcıların araştırma görevliliğine atanma ölçütlerinin yeterliliğine dair görüşleri belirlenmek istenmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtların içerik analizi sonucunda altı kategori oluşturulmuştur. Tablo 4’te atanma ölçütlerine ilişkin oluşturulan kategoriler ve kodlar verilmiştir.

**Tablo 4**  
*Atanma Ölçütleri*

Kategoriler	Kodlar	f
ALES	Ölçtüğü özellikler yetersiz	2
	Kalitesiz	1
	Dönemlere göre güçlüğünün değişmesi adaletsizlik yaratıyor	1
	Lisansüstü eğitimi yordayabilecek bir gösterge değil	1
Yabancı Dil	TOEFL türü sınavlar zorunlu tutulmalı	5
	Dil sınavlarının güçlüğünün dönemlere göre değişmesi adaletsizlik yaratmaktadır	1
	Sınavların kalitesizliği, çalışan alanla ilgisiz bu nedenle adil değil.	1
Diploma Notu	Lisansüstü eğitimi yordayamaz	1
	Bazı üniversitelerde lisans notunun yüksek tutulmasının adaletsizlik yaratıyor	2
	Üniversiteye giriş notu diploma notuna göre ağırlıklandırılmalı	2
	Standart bir ölçüm olmadığı için ağırlığı daha az olmalı	1
	Diğer ölçütlere göre daha belirleyici olmalı	2
Her üniversitenin puanlandırma sistemindeki farklılıklar göz önüne alınarak ağırlıklandırılmalı	1	

Yazılı/sözlü sınav	Yapılan sınavlar yansız olmalı	2
	Sözlü sınav yerine mutlaka yazılı bilim sınavı yapılmalı	1
	Yazılı/sözlü sınavlar torpilin devreye girmesine neden oluyor	1
	Diğer ölçütlere göre daha belirleyici olmalı ve liyakata dikkat edilmeli	2
Ölçütlerin ağırlıklandırılması	Bilim sınavı ve yabancı dil ağırlıkları, ALES ve diploma notundan daha fazla olmalı	2
	Ağırlık sıralaması büyükten küçüğe: ALES, Lisans Transkripti, İngilizce	3
	ALES'in ağırlığı azaltılmalı veya daha sağlıklı bir sınav ile değiştirilmeli	1
	Adil olunacaksa yazılı sınavların ağırlığı en yüksek olmalı	1
	Ölçütlerin ağırlıkları birbirine yakın olmalı	3
	ALES ve yazılı/sözlü sınavların ağırlığı en az olmalı	4
	Lisans diploma notunun ağırlığı artırılmalı	2
	Yabancı dil sınavının taban puanı yükseltilmeli	2
Yeni ölçütler	ALES'in taban ölçütü artırılmalı	2
	Kişinin kriz yöntemi, kişiliğine dair çok yönlü değerlendirmeler yapılabilir	1
	Kişilik testi gibi psikolojik testler uygulanabilir	1
	Kişinin CV'sinin de etkili olmasını sağlayacak bir sözlü olabilir	1
	Lisansta bilimsel çalışma sürecinin içinde bulunmuş olmak	1
	Alan uzmanlarının yapacağı merkezi sınav	1
	Sosyal kültürel aktiviteler	3
	Bilgisayar okuryazarlığı	1
	İngilizce ders anlatabilme	1
	Niyet mektubu	2
Tecrübe şartı	2	

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların bazı kategorilerde yer alan kodlardan bazılarında, birden fazla koda yönelik görüş bildirdikleri görülmektedir. İlk kategori olan ALES'in yeterliliğine dair beş katılımcı görüş bildirmiştir. Belirtilen görüşler incelendiğinde; ALES'in ölçtüğü özelliklerin yetersiz olduğu, ALES'in lisansüstü eğitimi yordayabilecek gösterge olmadığı, sınavın kalitesizliği ve sınavın dönemden döneme güçlüğüne değıştiği yönünde olduğu görülmektedir.

Diğer kategori olan yabancı dil sınavına yönelik yedi katılımcı görüş belirtmiştir. Belirtilen görüşler incelendiğinde mevcut sınavların TOEFL benzeri uluslararası standart bir sınavla değıştirilmesi gerektiği önerilmiştir. Bununla birlikte yabancı dil sınavlarının sınav taktiğine yönelik beceriyi ölçtüğüne inanan K7 bu durumu şöyle ifade etmiştir:

*"...yabancı dil şartının aranması evet doğru bir ölçüt ama KPDS türü sınavlar kişinin yabancı dil bilgisinden ziyade sınav taktiği becerisini ölçüyor. Bu anlamda TOEFL türü sınavlar daha uygun bir ölçme aracı olabilir."*

Diploma notu kategorisine yönelik dokuz katılımcı görüş belirtmiştir. Belirtilen bu görüşler genellikle üniversiteler arası ders geçme ölçütlerinin farklılığı ve öğretim üyesi faktörlerinin etkisi üzerinedir. Katılımcılardan; diploma notunun belirleyici olması gerektiğini düşünenler

ve diploma notunun üniversiteye giriş puanı ile ağırlıklandırılması gerektiğini düşünenler bulunmaktadır. Bu durum K12 tarafından şöyle belirtilmiştir:

*“...öncelikle diploma notunu kesinlikle doğru buluyorum. Sadece zor üniversitelerden mezun olan bir kişinin diploma notu ile nispeten daha kolay üniversiteden mezun olan kişinin diploma notunun aynı kefeye konulması anlamsız. Belki de üniversiteye giriş notu ile ağırlıklandırma yapılarak diploma notlarında bir dönüşüm yapılabilir. Böylelikle daha adil olmuş olabilir.”*

Yazılı/sözlü sınavlar ile ilgili altı katılımcı görüş belirtmiş olmakla birlikte görüşlerde temel vurgunun liyakat üzerine olduğu görülmektedir. Bu durum K10 tarafından şöyle ifade edilmiştir: *“...yazılı/sözlü sınavların yapılma amacının tamamıyla torpil döndürmek olması, geçerliliği düşürdüğü için atanma ölçütlerinde doğru bir kriter değil.”*

Ölçütlerin ağırlıklandırılmasına ilişkin 20 görüş belirtilmiştir. Bu kategoride bazı katılımcılar birden fazla görüş belirtmiştir. Belirtilen görüşlerde en baskın görüş, ALES ve yazılı/sözlü sınavların ağırlığının en az olması yönündedir. Ölçütlerin ağırlıklarının eşit olması gerektiğini, ölçütlerin ağırlıklandırılmasında ALES’in en yüksek ağırlığa sahip olması gerektiğini, bilim sınavı getirilmesi gerektiğini ve diploma notunun ağırlığının arttırılması gerektiğini düşünenler de bulunmaktadır. Bu durumu K5 şöyle ifade etmiştir:

*“ALES’in genel yeteneği ölçen bir sınav olduğunu ifade edebiliriz. Sınavdan alınabilecek maksimum puanın 100 olduğunu dikkate aldığımızda 50 veya 55 ölçütü kabaca ortalama bir genel yeteneği ifade etmektedir. Ancak bence bir araştırma görevlisinde genel yetenek düzeyinin taban ölçütü daha yüksek olmalıdır.”*

K7 ise dil sınavından alınan puanın yabancı dil bilgisini belirlemede yetersiz kaldığını şöyle belirtmektedir:

*“...öz eleştiri yapmam gerekirse, ben dil sınav puanı olarak 72.50 almıştım ancak bu puanın yeterli olmadığını söyleyebilirim. Çünkü alanla ilgili bazı kitapları (özellikle de ağır bir akademik dil kullanılan) anlayabilmek için zaman zaman birkaç defa okumam gerekiyor. İfade etmem gerekirse bu ölçüt puanlarının daha yukarı çekilmesi gerektiğini düşünüyorum. Belki tüm alanlar için aynı ölçütü kullanmak yerine alana göre farklı ölçüt puanları da kullanılabilir.”*

Araştırma görevliliğine atanma ölçütlerine yönelik tüm görüşler özetlendiğinde, hali hazırda kullanılan ölçütlerin güvenilirliklerinin ve geçerliklerinin tartışmaya açık olduğu ve araştırma görevlisi alım süreçlerinin daha objektif hale getirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabılır. Bu ölçütlerin ağırlıklandırılmaları ile ilgili genel görüşler ise ALES ve dil sınavının ağırlığının en fazla olması gerektiği üzerinedir.

Katılımcılardan atanma ölçütlerine yönelik yeni öneriler sunulması istenildiğinde 14 katılımcı görüş belirtmiştir. Katılımcılar görüşlerinde; sosyal kültürel aktivitelerin, alan uzmanlarının yapacağı sınavların, tecrübe şartının ve niyet mektubunun yeni ölçütler olarak işe konulabileceğini ifade etmişlerdir. K12, tecrübe şartını önerenlerden biri olarak bu durumu şöyle belirtmiştir:

*“...eğitim alanında çalışacak araştırma görevlilerinde ders verme şartı getirirdim. Mülakatlar yazılıya çevrildi diye biliyorum, tekrar sözlü mülakata geçer ve örnek ders anlatımı isterdim. Bu sözlü mülakatlar video kaydı altında olmalı ve herkese açık olmalıdır.”*

Bir katılımcı, ayrıca CV'nin etkili olacağı bir sözlü sınav, lisansta bilimsel bir çalışmada yer almış olma şartı ve kişilik testi gibi psikolojik bir testin uygulanması önerisinde bulunmuştur. Psikolojik test uygulanmasını öneren K5 bu durumu şöyle ifade etmiştir:

*“...belki kişilik testi gibi psikolojik bir testin uygulanması düşünülebilir. Psikolojik olarak zorlayıcı bir süreç.”*

Araştırmanın son araştırma sorusunda, araştırma görevlilerinin kadro çeşitliliğine bağlı olarak akademik geleceklerine yönelik düşünceleri incelenmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtların içerik analizi sonucunda oluşturulan kategoriler ve kodlar, Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5**  
*Kadro Çeşitliliğine Göre Akademik Gelecek*

Kategori	Kod	f
Akademik güdülenmeye etkiler	50d yüzünden niteliksiz CV'ler	1
	Rekabete etkisi yok	1
	Kadro garantisi motivasyonu artırıyor	3
	Üretkenlik ve çalışma kalitesi aynı	4
Akademik yayınların niteliği ve niceliğine yönelik etkiler	50d niteliği düşük yayınlar	3
	50d'nin niceliği artırıcı bir etkisi var	2
	Asıl etkili olan atama yükseltme kriterleri	1
	50d daha nitelikli yayına teşvik ediyor	2
	Kadro türü etken değil	2
	50d iş güvencesi konusunda kaygıya neden oluyor	7
Akademik geleceğe yönelik kaygı	50d hayat planı yaptırmıyor	2
	Senet yüzünden istemediğin yerde çalışma zorunluluğu	2
	İşsiz kalacak olmak meslekten soğutuyor	1
	Nitelikli akademisyenler her zaman iş bulur	2



Akademik geleceğe yönelik beklentiler	Kadro türü akademik geleceği etkilemez	1
	Adaletli çalışma ortamı	4
	Öğretmenlikten ziyade araştırmacı olmak	1
	Kısa sürede kadro almak	1
	Bilimsel düşünceyi yaymak	3
	50d’li olmak beklentileri yok etti	3
	Liyakat usulünün akademiye yerleşmesi	3
	Çalışmalarla insan hayatına dokunmak	2
	Daha iyi özlük hakları	1
Öneriler	Kadro çeşitliliği olmamalı	7
	50d’lilere 33a’lılar ile eşit haklar	6

Bu kategorilerden “akademik güdülenmeye etkiler” kategorisine yönelik beş katılımcı görüş belirtmiştir. Belirtilen görüşler incelendiğinde, kadro garantisinin motivasyonu arttırdığını düşünen katılımcıların olduğu görülmüştür. Ayrıca 50d kadro türü nedeniyle niteliksiz CV’ler oluştuğunu ve kadro türlerinin rekabete etkisinin olmadığını düşünenler de bulunmaktadır.

“Kadro çeşitliliğinin akademik yayınların niteliğine ve niceliğine olan etkisi” kategorisinde 14 katılımcı görüş belirtmiştir. Bu görüşler incelendiğinde kadro çeşitliliğinin üretkenlik ve çalışma kalitesinde bir farklılığa neden olmadığını düşünenler kadar, 50d kadrosundaki araştırma görevlilerin düşük nitelikli yayınlar yaptıklarını düşünenlerin de olduğu görülmüştür. K13, bu durumu şöyle belirtmiştir:

*“...50d’li kişiler kadro alabilmek için daha çok yayın yapma ihtiyacı duyuyor ve bu da niteliği düşük çalışmaların ortaya çıkmasına yol açıyor. 33a kadrosu ise nasılsa daimi kadro olarak düşünüülerek gereğinden uzun bir sürede tamamlanması ile sonuçlanabiliyor.”*

Katılımcılardan 50d kadrosunun akademik yayınların niteliği artırıcı etkisi olduğunu düşünenler olduğu gibi nitelik artırmada asıl etkili olması gerekenin atama yükseltme kriterleri olması gerektiğini düşünenler ve nitelikle ilgili olarak kadro türünün etken olmadığını düşünenler de bulunmaktadır. Kadro türünün etken olmadığını düşünen K7, bu durumu şöyle belirtmiştir:

*“...bence kadro statüsüne göre akademik yayınların niteliğinin değişmemesi gerekir. Yani, bir araştırma görevlisi ister 50d ister 33a kadrosunda bulunsun yapacağı veya yaptığı yayının niteliğinin bu kadro statüsüne bağlı olmaması gerekir. Bununla birlikte, maalesef ülkemizdeki insanlar genel olarak rahata ulaştıklarında işlerini sanki biraz daha hafife alma eğiliminde oluyorlar. Belki de kadrosu 50d statüsünde bulunan bir araştırma görevlisi 33a’ya geçmek veya ileride daha iyi yerlere gelmek için daha nitelikli yayın yapma eğiliminde olabilir. Veya kadrosu 33aa statüsünde bulunan bir araştırma görevlisi nasıl olsa kadrom garanti diye düşünerek yaptığı yayınların niteliğinden ziyade niceliğine önem veriyor olabilir.”*

“Akademik geleceğe yönelik kaygı” kategorisinde 14 katılımcı görüş belirtmiştir. Belirtilen görüşlerin büyük çoğunluğu, 50d kadrosunun iş güvencesi konusunda kaygıya neden olmasıdır. Bu durumu K10, şöyle ifade etmiştir:

*“...50d kadrosundan 33a kadrosuna geçirilmeden önce, geleceğime yönelik kaygılarım vardı. Öncelikle, doktora sonrasında bir iş güvencesi olmadığından bu hem maddi hem de manevi açıdan endişe duymaya neden oldu. Geleceğe dönük plan yapmayı, nerede yaşayacağımı, ne zaman çocuk sahibi olacağın gibi önemli kararları bile almayı engelliyor.”*

K15, 50d kadrosunun hem endişe verici olduğunu, hem de hayat planı yaptırmadığı üzerine görüşünü şöyle belirtmiştir:

*“...doktora sonrası kadro bulamama korkusu var kesinlikle veya uzun süreli işsizlik dönemi geçirmek, özel kurumlarda cüzi miktarlar karşılığı çalışmak zorunda kalmak. Şu an 33a’lı olduğum için eskisi gibi işsiz kalmaya yönelik bir kaygı yaşamıyorum. Fakat akademik yaşam Türkiye’de zor ve adaletli olmadığı için kaygının hiçbir zaman yok olacağını düşünmüyorum.”*

“Akademik geleceğe yönelik beklentiler” kategorisinde 19 görüş vardır. Bazı katılımcılar bu kategoride birden fazla görüş belirtmiştir. Bu görüşler incelendiğinde, bilimsel düşünceyi yaymak görüşünde olanlar, liyakat usulünün benimsenmesi gerektiğini düşünenler ve adaletli çalışma ortamı isteyenler ağırlıktadır. Katılımcılardan 50d statüsünde olup beklentisi olmayanlar da bulunmaktadır. K14, kadro türünün akademik geleceği etkilemediği inancında olup bu durumu şöyle belirtmiştir:

*“...süreç içerisinde hem 50d hem 33a kadrosunda görevlendirilmiş oldum. Kadro türü akademik geleceğimden beklentilerimi etkilemedi. Kaliteli çalışmalar yapıp öğrenciler yetiştirerek alanıma katkıda bulunmak. Adaletli, insancıl bir çalışma ortamı istiyorum. Üniversitede “öğretmenlikten” çok araştırma, projeler içinde yer almak istiyorum.”*

“Akademik geleceğe yönelik öneriler” kategorisinde 13 katılımcı görüş belirtmiştir. Belirtilen görüşlerden kadro çeşitliliğinin olmaması gerektiğine inananlar ve özlük haklarının eşit olması gerektiğine inanlar üzere iki grup oluşmuştur. Kadro çeşitliliğinin olmaması gerektiğini düşünen K1 görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

*“...kadro çeşitliliği değil tek tip kadro olması gerektiğine inanıyorum.”*

Özlük haklarının eşit olması gerektiğine inanan K11 ise görüşünü şöyle belirtmiştir:

*“...bütün araştırma görevlileri aynı özlük haklarına sahip çalışmalı ve kimse ikinci sınıf vatandaşa muamelesi görmemeli.”*

## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada farklı kadro çeşitleriyle atanan araştırma görevlilerinin kadro çeşitliliği ile ilgili görüşlerinin ve tek tip kadro türüyle atamaya giden süreçte atama ölçütleri ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

İlk olarak katılımcılardan mesleklerini metafor olarak tanımlamaları istenmiş ve oluşan kategorilerin hepsinin mesleğe olumsuz bir bakış açısı içerdiği görülmüştür. Katılımcılar mesleklerini çok çalışma gerektiren ve pek çok güçlüğü sahip bir meslek olarak ifade etmişlerdir. Metaforların çoğu “güçlükler” ve “süreç” kategorilerindedir. Yalçın, Özoğlu Aydoğdu ve Dönmez (2016)'in öğretim elemanlarının araştırma görevlilerine ilişkin metoforik algılarını belirledikleri çalışmalarında, bu araştırmadaki metaforlara benzer metaforların yer aldığı görülmektedir. Bu kategorilerin, ilgili çalışmadaki karşılıkları ise, “çalışkan bir varlık olarak araştırma görevlisi” ve “yetişen/olgunlaşan bir varlık olarak araştırma görevlisi”dir.

Katılımcıların mesleğe ilişkin atama usullerinden memnuniyetleri incelendiğinde, 33a'lı araştırma görevlilerinin kadro güvencesi olması düşüncesiyle genellikle memnun oldukları görülmüştür. Bununla birlikte çıkan KHK'lar ile ÖYP'li araştırma görevlilerinin neredeyse hepsinin 33a kadrolarını kaybetmiş olması, mevcut kadroya olan güvenlerini bir ölçüde azaltmıştır. 50d'li katılımcılar ise bu kadro türünün daha fazla çalışmaya teşvik ettiğini belirtmişlerdir. Bu da 50d'li katılımcıların, çalışmaya daha motivasyonlu olduklarının bir göstergesidir. Ayrıca 50d'li araştırma görevlileri, 33a'lı araştırma görevlileri ile karşılaştırıldıklarında kadro güvencesi olmaması nedeniyle belirsizlik yaşadıklarını, temel özlük haklarının farklılaştığını, meslek hayatlarında belirsizlik olduğunu belirtmişlerdir. Ek olarak 50d kadrosunun, araştırma görevlilerinin hem akademik ve hem de sosyal hayatlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Tek tip kadro türüne geçişte özlük hakları iyileştirilmiş bir kadro türünün araştırma görevlileri için daha güven verici olabileceği söylenebilir.

Araştırma görevliliğinde kadro çeşitliliğinin akademik geleceğe yönelik olası yansımalarına yönelik görüşleri özetlenecek olursa, genel görüş kadro garantisi olmasının motivasyonu arttırdığıdır. Kadrosu 50d kadro türünde bulunan katılımcıları, 33a kadrosunda bulunanlardan ayıran temel fark, 50d kadrosunun iş garantisi/kadro güvencesi olmaması nedeniyle bu kadro türünde atanmış araştırma görevlilerinin kaygı yaşamaları ve bu kaygının akademik hayatlarını etkilemesidir. Özkal (2010) çalışmasında, 50d'li araştırma görevlilerinin kadro konusunda endişeli olduklarını ve bu durumun da araştırma görevlilerinin motivasyonunu bozduğunu, 50d'li araştırma görevlilerinin işsiz kalma endişesinden dolayı kendilerini daha az hür olarak algıladıklarını belirtmiştir. Altay ve Tekin Epik (2016)'te benzer bir şekilde 50d'li araştırma görevlilerinin kadro güvencesizliğinden dolayı motivasyonlarının düşük olduğunu ifade etmiştir. Arı (2007) üniversiteden ayrılmayı en çok isteyen unvana sahip akademik personelin, araştırma görevlileri olduğunu belirtmiş, öğretim elemanı olmaktan en az memnun olan ve iş doyumunu en az olan akademik personelin yine araştırma görevlileri olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada 50d kadro türünün kadro güvencesi sağlamaması, gelecek kaygısı oluşturması bulguları bakımından literatüre benzerdir.

Katılımcıların çoğu akademik yayınların kalitesinin, kadro türüne göre farklılaşmadığı görüşündedir. Akademik geleceğe yönelik en kaygı verici durum, kadro garantisinin/güvencesinin olmamasıdır. Ayrıca imzalanan yüklü senetler ve zorunlu görev de araştırma görevlileri için sorun oluşturmaktadır. Araştırmanın bu bulguları, Doğan (2013)'in ve Karakütük ve Özdemir (2011)'in bulgularını desteklemektedir.

Araştırma görevliliğine atanma ölçütlerinin yeterliliğine yönelik görüşler incelendiğinde, atama ölçütlerinin yetersizliği ortak görüş olarak belirlenmiştir. Araştırma görevliliğine atamada; hem giriş sınavına çağrılmada en etkili olan, hem de giriş sınavı sonrası değerlendirmede kullanılan ALES'le ilgili olarak ifade edilen en önemli problem, dönemden döneme güçlüğünün değişmesidir. Yabancı dil sınavının ise gerçek dil becerisini ölçmediği, güçlük düzeyinin dönemden döneme değiştiği ifade edilmiştir. Katılımcıların çoğu yabancı dil sınavının TOEFL gibi standart ve uluslararası geçerliği olan bir test şeklinde uygulanması gerektiği görüşündedir.

Katılımcıların neredeyse hepsi yazılı ve sözlü sınavların nepotizm (adam/akraba kayırmadan)'den ötesine gidemeyeceği inancında oldukları için "eğer adil olunacaksa" koşulu üzerinde durmuşlardır. Nepotizmin, örgütsel ilişkilere zarar veren bir durum olduğu ve uygulandığında mağduriyet yarattığı savunulmaktadır (Araşli, Bavik ve Ekiz, 2006; Ören, 2007). Araştırmanın bu bulgusu literatürü destekler niteliktedir. Ancak, Bülbül (2003) yaptığı araştırmada, araştırma görevlilerinin seçiminde öğretim üyelerinin kendi inisiyatiflerini kullanamadıklarını, araştırma görevlilerinin seçimindeki ölçütlerin alana yakın, nitelikli öğrencilerin akademisyen olarak programa alınmasına engel olduğunu ifade etmiştir. Bu ifade, araştırma bulgusundan farklılık göstermektedir.

Araştırma görevliliği bilimsel hayata adamın ilk aşamasıdır. Bu kadar ciddi ve önemli bir mesleğe alımda belirlenecek ölçütler, geçerliği ve güvenilirliği belirlenmiş testler aracılığıyla sağlanmalıdır. Bu bağlamda hem ALES gibi genel yetenek testlerinin, hem de dil becerisini ölçmek üzere kullanılan testlerin psikometrik özellikleri üzerinde çalışılmalıdır. Araştırma görevliliğine atamada geçerliği ve güvenilirliği belirlenmiş testlerden elde edilen puanların kullanılması, nitelikli akademik personel seçimi açısından oldukça önem taşımaktadır.

Araştırma görevlileri, akademik olarak kendilerini geliştirmeli, dünyayı takip edebilmeli, nitelikli akademik çalışma yapma becerisi kazanmalı ve bu kazanımlarını öğretim üyesi olduklarında da sürdürmelidirler. Araştırma görevlilerinin, özellikle dünyada alanlarıyla ilgili çalışmaları takip edebilmeleri için yabancı dil becerisine sahip olmaları gerekmektedir. Yabancı dil öğretim elemanı yetiştirmede en önemli konulardan biri olarak görülmektedir (Korkut, Yalçinkaya ve Muştan 1999). Bu bağlamda iyi bir yabancı dil bilgisi ve bu bilgiyi ölçecek nitelikli testlere ihtiyaç vardır.

Araştırma görevliliğinde kadro çeşitliliğinin akademik geleceğe yönelik olası yansımalarına yönelik görüşler incelendiğinde, genel görüş kadro garantisi olmasının motivasyonu artırmasıdır. Araştırma görevlileri gelecek ve iş kaygısı yaşamadığı taktirde daha özgür düşünebilir ve hareket edebilirler. Bilime ve insanlığa kendini adanmış olan akademisyenlerin bilimsel çalışmaların ötesinde kadro sıkıntısı içine düşmeleri, odak noktalarını saptırmaktadır. Bununla birlikte

akademisyenliğin garanti bir meslek olarak algılanmasının; kişilerin akademik gelişimlerini ve üretkenliklerini olumsuz yönde etkileyebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak araştırma görevliliğine atamada kullanılan ölçütlerin yeniden gözden geçirilmeleri önerilebilir. Özellikle yabancı dil, dil becerisini tüm boyutlarıyla ölçen standart bir test ile belirlenmelidir. Diğer önemli bir ölçüt olan ALES'in dönemden döneme değişen güçlük düzeyi olduğu düşünüldüğünden, bu durumun gerçekten böyle olup olmadığı araştırılmalıdır. Mümkün olduğunca her dönem benzer güçlük düzeylerinde maddelere sahip standart testler aracılığıyla adayların genel yetenekleri belirlenebilir. Atama ölçütlerinden diploma notu üzerinde çalışılması gereken bir konudur. Ölçütlerin objektif ve kişiyi çok yönlü tanımaya yönelik (bilimsel etkinliklere katılma, kişilik testleri gibi) biçiminde düzenlenmesi önerilebilir.

Bir ülkenin geleceğini inşa edecek üniversitelerin, belki de en önemli unsuru olan akademisyenlerin pek çoğunun araştırma görevliliğinden geldiği dikkate alınmalıdır. Araştırma görevlilerinin nitelikli yayın yapmaları, katma değeri yüksek ürünler ortaya koyabilmeleri için gelecek kaygısı veya işsiz kalırım korkusu olmadan çalışabilecekleri ve kendilerini çok yönlü geliştirebilecekleri ortamlar ve buna uygun kadrolar sağlanmalıdır.

### Kaynaklar

- Åkerlind, G. S. (2008). Growing and developing as a university researcher. *Higher Education*, 55(2), 241-254. doi: 10.1007/s10734.007.9052-x
- Akıtıcı, S. ve Öztürk, M. (2016). Araştırma görevlilerinin iş doyumlarının bireysel ve demografik açıdan incelenmesi: SDÜ örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 667-692.
- Altay, E. ve Tekin Epik, M. (2016). 50'd'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı ve iş tutumlarına etkisi: SDÜ İ.İ.B.F araştırma görevlileri üzerine bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1273-1288.
- Anıl, D., Ertuna, L. ve Uysal, İ. (2015). Türkiye'deki araştırma görevlilerinin sorunlarının ikili karşılaştırma yoluyla ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2). doi: 10.21031/epod.14618
- Arasli, H., Bavik, A., ve Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management, the case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus, *International Journal of Sociologie and Social Policy*, 26(7/8), 295-308. doi: 10.1108/014.433.30610680399
- Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 66-74.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: engeller ve çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1-20.
- Bülbül, T. (2003). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan öğretim üyelerinin lisansüstü öğretime öğrenci seçme sürecine ilişkin görüşleri, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1-2), 167-174.
- Coaldrake, P., & Stedman, L. (1999). *Academic Work in the Twenty-First Century: Changing roles and policies*. Canberra: Department of Education, Training and Youth Affairs

- Doğan, D. (2013). Yeni kurulan üniversitelerin sorunları ve çözüm önerileri, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 108-116. doi: 10.5961/jhes.2013.065.
- Halıcı, A., Ötcan, C. Ç. ve Tekkurşun Demir, G. (2017). Öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) ile atanan araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilmesine yönelik akademisyen görüşleri. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2730-2747. doi:10.14687/jhs.v14i3.4774.
- Hey, V. (2001). The construction of academic time: sub/contracting academic labour in research. *Journal of Education Policy*, 16(1), 67-84. doi: 10.1080/026.809.30010009831.
- Hobson, J., Jones, G., & Deane, E. (2005) The research assistant: silenced partner in australia's knowledge production? *Journal of Higher Education Policy and Management*, 27(3), 357-366, doi: 10.1080/136.008.00500283890.
- Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011). Bilim insanı yetiştirme projesi (biyep) ve öğretim üyesi yetiştirme programı'nın (öyp) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 26-38.
- Karaman, S. ve Bakırcı, F. (2010). Türkiye'de lisansüstü eğitim: sorunlar ve çözüm önerileri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 94-114.
- Korkut, H. Yalçınkaya, M. ve Muştan T. (1999). Araştırma görevlilerin sorunları. *Eğitim Yönetimi*, 17, 19-36.
- Merriam, S. B., & Tisdell E.J. (2016). *Qualitative research: A guide to desing and implementation*. ABD: John Wiley & Sons.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. California: SAGE Publications.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi, *Kamu-İş*, 1(9), s.71-90.
- Özkal, F. M. (2010). *Akademik personel yetiştirme sürecini baltalayan sabıkalı istihdam maddesi: 50/d*. Cumhuriyetimizin Yüzüncü Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu, 16-18 Nisan 2010, Ankara.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc.
- Resmi Gazete, (2018a). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11.htm> adresinden edinilmiştir.
- Resmi Gazete, (2018b). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181109-3.htm> adresinden edinilmiştir.
- Resmi Gazete, (2018c). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180607-15.htm> adresinden edinilmiştir.
- Resmi Gazete, (2019). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/10/20191003-2.htm> adresinden edinilmiştir.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayın.
- Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *International Journal Of Economic & Administrative Studies*, (19). doi: 10.18092/ulikidince.277858.
- Yalçın, M., Özoğlu, E. A. ve Dönmez, A. (2016). Öğretim elemanlarının araştırma görevlisi kavramına ilişkin metaforik algıları. *Eğitim ve Bilim*, 41(185). doi: 10.15390/EB.2016.4435.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research*. London: Sage Publication.
- YÖK (2018). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.doc> adresinden edinilmiştir.