

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI

Prof. Dr. Hüseyin Korkut

Dr. Türkan Muştan

Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Doç. Dr. Mustafa Yalçınkaya

Gazi Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Bu çalışma, araştırma görevlilerinin genel olarak göze çarpan sorunlarını tespit etmek ve bu yönde önerilerde bulunmak amacı ile yapılmıştır. Çalışmanın verileri, çeşitli üniversitelerimizde görevli araştırma görevlilerinin bu konuda hazırlanmış 54 soruluk bir anketi cevaplandırmaları ve rektörlüklerin ve dekanlıkların bu konuda görüşlerini bildirmeleri ile elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarının daha genel bir amaca, üniversitelerin yeterli ve güçlü akademisyenlere sahip olabilmesi sorununun temelini inmeye ve bu konuda üniversitelerimizin yararlanabileceği bazı bilimsel bulguları ortaya koymaya hizmet etmesi amaçlanmaktadır.

Giriş

Araştırma görevlilerinin karşılaştıkları mevcut sorunlar, doğrudan doğruya geleceğin öğretim üyesi olarak üniversitelerde istihdam edilecek kesimin yetiştiriliş şeklini yansıtmakta ve etkilemektedir.

Üniversitelerimizdeki öğretim elemanları, 2547 sayılı yasada öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcıları olmak üzere dört grupta sınıflandırılmıştır. Bunlardan öğretim yardımcılığı grubunu araştırma görevlileri olarak adlandırılan kesim oluşturmaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesinde araştırma görevlilerinin görev tanımları açık olarak yapılmıştır: "Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır." Bu yasa maddesi açık ve net olarak belirtmese de araştırma görevliliğinin üniversite öğretim üyeliğinin temel basamağını oluşturduğu ve öğretim üyeliğinin genelde araştırma görevliliğinden başladığı uygulamada en sık rastlanan durumdur.

:'

Çalışma, araştırma görevlilerinin genel olarak göze çarpan sorunlarını saptamaya yönelik konular üzerinde durduğu gibi, ilave edilen sorunların da belirtilmesine imkan vermiştir. Ayrıca, araştırma görevlilerinin sorunlarına ilişkin fakülte dekanlıklarının ve rektörlüklerin görüşleri de elde edilmiştir.

Burada, ülkemizde araştırma görevlilerinin nasıl temin edildiğine ve yetiştirilmelerindeki esaslara kısaca değinmek yararlı olacaktır (Korkut, 1987).

Araştırma Görevlilerinin Temini

Üniversitelere araştırma görevlisi temini ve bunların yetiştirilmesi, öğretim elemanı politikasında en önemli konu olarak ortaya çıkmaktadır. Üniversitelerin öğretim üyesi kadrolarından dünya çapında isim yapan, Nobel'e aday gösterilebilecek kişilerin çıkması istenilen bir durumdur. Üniversitelerde böyle yüksek nitelikte bilim adamlarına ve öğretim üyelerine sahip olmak her şeyden önce nitelikli genç elemanlara sahip olmakla, onları yetiştirmek ve geliştirmekle olanaklıdır.

Bugün, üniversitelerin çekicilikten yoksun olmasını, maddi olanakların yetersizliği yanında bazı görevlerin geçici süreli olmasına bağlayanlar görülmektedir. Üniversite öğretim üyeliği mesleğine giriş için, üstün yetenekli olmak önkoşulu getirildiği zaman, maddi olanaklarda da kısmen ayrıcalıklar yaratılması doğaldır. Üniversite öğretim üyeliği mesleğine girişte görevin sürekli olmaması konusuna gelince, gelmiş geçmiş bütün üniversite yasaları incelendiğinde mesleğe girişteki görevlerin geçici süreli olarak düzenlendiği görülür. Bu 4936 sayılı Üniversiteler

Kanununda da, 1750 sayılı Üniversiteler Kanununda da böyledir. Bu hükümlerin, üniversite öğretim üyeliği mesleğine gösterilen özenin bir sonucu olarak, yeteneksizliği, başarısızlığı sabit olanların gereksiz yere kadro işgal etmelerini önlemek, öğretim üyeliği mesleğini korumak amacına yönelik olduğu kuşkusuzdur. Araştırma görevlisi temininde karşılaşılan sorunların başında, nitelikli olanların üniversitelere ilgi göstermemeleri gelmektedir. Çoğu kez, açılan sınavlarda kazananların sayısının ilan edilen kadro sayısı yanında oldukça düşük miktarda kaldığı, pek çok kadronun doldurulamadığı görülmektedir. Bunun anlamı şudur; Üniversitelere araştırma görevlisi olmak üzere başvuran kişiler her zaman

için alanlarının en yeteneklileri ve kalitelipleri olmayabiliyorlar ve nitelik yönünden yeterli düzeyi gösteremiyorlar.

Bazı üniversitelerimizden, özellikle yabancı dil ağırlıklı eğitim veren üniversitelerimizden, mezun olan öğrenciler özel sektör tarafından tercih edilmekte, adeta kapışılarak doyurucu maddi olanaklarda ve öncelikle istihdam edilmektedirler. Örneğin, bazı bankalar, eleman ararken üniversitede verilenin kat kat üstünde yabancı dil tazminatı verileceğini ilanlarında göstermektedir. Özetle ifade etmek gerekirse, üstün nitelikli, parlak öğrencilerin tekrar üniversite kapılarında iş aradıklarına pek rastlanmamaktadır. Ancak, bilim aşkının galip geldiği bazı ayrıcalıklı durumlarda da karşılaşılabilmektedir.

Araştırma Görevlilerinin Yetiştirilmesi

Üniversitelere öğretim elemanı yetiştirilmesi, ileri akademik kademelere hazırlanması, bu kuruluşlar için yaşamsal önem arz etmektedir. Bu bakımdan akademik elemanlar grubunun temelini oluşturan araştırma görevlilerinin yetiştirilmesi konusuna kısaca değinmek yerinde olur.

Üniversitelere alınan araştırma görevlileri yurt içinde lisans üstü eğitim için kurulan enstitülerde, yurt dışında ise 2547 sayılı yasanın 33.ve 35. maddelerinin öngördüğü biçimde lisans üstü öğretim yoluyla yetiştirilmektedirler. Atamaları Yüksek Öğretim Kanunu'nun 50. maddesinin (d) bendine göre yapılan araştırma görevlileri ise bir yükseköğretim kurumunda araştırma görevlisi kadrosunda çalışıp lisansüstü öğrenim gören kişilerdir. Ayrıca, 1416 sayılı yasa ile Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu'nun işbirliği çerçevesinde yurt dışında lisans üstü eğitim yaptırılabilir.

Bir kurumda doktora yapılabilmesi için hiç kuşkusuz bir takım asgari koşulların bulunması gerekmektedir. Her şeyden önce belli sayıda doktora yaptıracak öğretim üyesi gereklidir. Bunun yanında araştırma imkanları, kitap, laboratuvar, araç-gereç, bilimsel periyodikler yönünden yeterli zenginliğe sahip olmak doktora gibi akademik temellerin atıldığı bir aşama için fevkalade önem arz etmektedir. Doktora yapılması konusunda Yükseköğretim Kurulu'nun yeterli şartların oluşması için haklı olarak oldukça duyarlı davrandığı görülmektedir. Geçen zaman içinde, üniversitelerde araştırma görevlilerinden doktora yapmış olanların

oranının yüksek olmamasının en önemli nedeni, doktora standartlarını düşürmemek için, belirtilen kriterlere uyulmasına özen gösterilmesidir.

Araştırma görevlilerinin yurt dışında yetiştirilmeleri yukarıda belirtildiği gibi 2547 sayılı yasanın 35. maddesinin hükümleri ile düzenlenmiştir. Aynı yasanın 33. maddesinde yapılan bir değişiklikle yurt dışında doktora yapan araştırma görevlileri için süre kaydı aranmaması hükme bağlanmış, yurt dışında öğrenimi desteklemek için her türlü giderin kurumun bütçesinden karşılanacağı öngörülmüştür. Yükseköğretim Kurulu, Yükseköğretim Kanununun öngördüğü biçimde yurt dışına araştırma görevlisi gönderme ilkelerini saptamıştır. Bu ilkelere göre, öncelikle yabancı dil bilgisini kanıtlayan ve yurt dışındaki bir yüksek öğretim kurumundan akseptans temin edenler, Yükseköğretim Kurulu'nun uygun görmesi üzerine hemen yurt dışına gidebilmektedirler. Ancak, şunu belirtelim ki, yabancı dil bilgisi mükemmel, alanında kendisini kanıtlayan nitelikli elemanlar, daha önce de belirtildiği gibi, üniversiteye ilgi göstermediklerinden ve bu özellikteki gençler daha çok üniversite dışında olanak bulduklarından, böylelerini araştırma görevlisi statüsüne geçirerek yurt dışına gönderebilme olasılığı oldukça zayıf görünmektedir. Oysa, yetenekli fakat yabancı dil bilmeyen elemanları sınırlı sayıda da olsa yurt dışına göndererek yabancı dil öğrenmelerini sağlamak, ardından onları alanları ile ilgili öğrenime başlatmak uygun bir yol olarak görünmektedir. Böyle bir yol, belli bir çizginin üstündeki gençlerin üniversiteye gelmelerini de özendirilecektir. Bu ve benzeri önlemler alınmadığı için, kalkınma planlarında yurt dışına doktora yaptırılmak üzere gönderilmesi öngörülen elemanlarla ilgili verilen hedef rakamlara hiçbir zaman ulaşılamamış ve yurt dışına gönderilenlerin sayısı her defasında sembolik düzeyden öteye geçememiştir.

Öğretim elemanı yetiştirilmesinde dikkate alınan en önemli konulardan birisinin de yabancı dil yeterliliği olduğunu belirtmek gerekir. 2547 sayılı yasanın getirdiği Doçentlik Merkezi Yabancı Dil Sınavı ile ülkemizde akademik yükselmeye yabancı dilin daha çok ciddiye alındığı bir çıkış açılmıştır. Bu yasa, önceki yasalara göre bir yabancı dil sınavı geçirerek doçent olanların dahi, profesörlüğe yükseltilebilmeleri için merkezi yabancı dil sınavında başarılı olmaları zorunluluğunu getirmiştir. Böylece, yasada doçent ve profesör olabilmek için bir yabancı dilin iyi bilindiğini kanıtlamak zorunluluğunun getirilmesi ile üniversitelerimizde görevli her akademisyenin bilim dünyasında görerek, konuşarak ve yazarak aktif bir biçimde rol alabilmesi amaçlanmıştır. Sonraki yıllarda yasada yer alan, profesörlerle ilgili yabancı dil hükmü yürürlükten kaldırılmıştır.

Daha önce belirtildiği gibi, üniversiteye yurt dışında öğretim elemanı yetiştirilmesi konusunda bir de 1416 sayılı yasad an yararlanılmaktadır. 1981 yılından beri, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından doktora yaptırılmak üzere yurt dışına gönderilen elemanlar yurda dönüşlerinde, üniversitelere görev almaları için Yükseköğretim Kurulu'nun emrine verilmektedirler.

Öğretim üyeliğine geçişlerinden önce lisansüstü eğitim yapan araştırma ve öğretim yardımcılarının yetiştirilmesi, karşılaşılan sorunlar ve bunların geleceğin öğretim üyelerinin gerçek kaynağını oluşturup oluşturmaması konusunda diğer bazı ülkelerdeki uygulamalara değ inmek, karşılaştırma yapmak açısından yararlı olabilir.

Amerikan yükseköğretim sisteminde lisansüstü düzeyde eğitim yapan öğrencilerin (özellikle doktora öğrencilerinin) üniversitede kalarak akademik yaşamlarına devam etmeleri genel olarak gözlenen durumdur. Bu kişilerin, eğitimleri süresince bölümlerinden asistanlık alarak kendilerini maddi yönden desteklemelerinin uzun yıllardır devam eden bir Amerikan geleneği olduğu ileri sürülmektedir (Barnes, 1986). Maddi destek almalarının koşulu olarak, haftada 15 ile 20 saat arasında değ işen öğreticilik, araştırma yapmak veya proje yürütmek gibi konularda zorunlu olarak görevlendirilmektedirler.

A.B.D.'de yüksek lisans ve doktora yapan asistan öğrencilerin (Teaching Assistants) geleceğin öğretim üyeleri olarak görülmelerinden dolayı lisans düzeyinde ders verebilecek şekilde yetiştirilmeleri önem taşımaktadır. Bu öğrencilerin zorunlu ders verme yükümlülüğü vardır. Doksanlı yıllara kadar üstünkörü yapılan bu iş, son yıllarda daha ciddiye alınmaya başlanmış ve asistanların, bazı kurumların zorunlu kıldığı, bir sömestrlik kurslara katılarak etkili birer öğretici olmaları uygulamanın bir parçası haline gelmeye başlamıştır. Bu uygulamalar, gerek lisans öğrencilerinin asistanların verdiği eğitimden memnun olmayışları, gerekse asistanların kendi kendilerini yetersiz bulmaları sonucu başlatılmıştır (Mangan, 1992). Hazırlanmada yetersizlik konusu Rice (1996) tarafından Amerikan Yüksek Öğretim Derneği'nin yürüttüğü bir projenin bulguları ile de desteklenmiştir. Bu proje, yeni öğretim üyelerinin ve öğretim üyesi adayı yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili düşünce ve beklentileri üzerinde durmaktadır. Gelecekte üniversite öğretim üyeliğine atanacak yüksek lisans ve doktora öğrencileri, yapmakta oldukları akademik kariyer hakkında fazla bilgi sahibi olmadıklarını ve öğreticilik işine yeterince hazır bulunmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, bir çoğu üniversite kampüsC dışındaki dünyayla iyi bağlar kuramadıklarını ve Amerikan yükseköğretim

sistemi hakkında yeterince bilgi sahibi olamadıklarını da belirtmişlerdir. En göze çarpanı da, bu öğrencilerin danışman öğretmenleri, yeni öğretim üyelerinin de kendilerinden kıdemli fakülte üyeleri tarafından destekleneceği yerde, istismar edildiklerini belirtmeleri olmuştur. Lisansüstü eğitim sırasında öğreticiliğe hazırlanma konusuna Carroll (1977) da değinmekte ve öğretim üyeliğine atanmadan önce adayları öğreticilik konusunda yeterli kılmak için düzenlenecek kursların programların bir parçası haline gelmesini önermektedir. Yapılan bazı çalışmaların, mevcut eğitim programlarının geleceğin akademisyenlerinin sınıfta etkili birer eğitimci olmaları konusundaki yararlarını açığa çıkardığını da ileri sürmektedir.

Literatürde ayrıca deneyimli öğretim üyeleri ve yeni akademisyenlerin istihdamı konusunda yaşanan sorunlara da değinilmektedir. A.B.D. eyaletlerinden biri olan Virginia'da, "21. Yüzyılın Üniversitesi Komisyonu" adı altında hazırlanan raporda,

1990'larda ve 2000'li yılların başında yaşanacak olan yetenekli ve deneyimli öğretim üyesi açığından bahsedilmektedir (Virginia Commission, 1989). Aynı raporda, her geçen gün yükseköğrenime artan talebi karşılayacak ve emekli olan deneyimli neslin yerini alabilecek kalifiye öğretim elemanlarını yetiştirmede yetersiz kalınacağı belirtilmektedir. Aslında bu durumun bütün Amerikan üniversitelerinin karşı karşıya bulunduğu bir sorun olduğu belirtilmekte ve bu soruna kolektif olarak bakılıp çareler aranması önerilmektedir. Yakın gelecekte yeni kuşağın üniversitelerde istihdamı konusunda yaşanacak sorunlarla Avustralya'nın da karşı karşıya olduğu Över (1983) tarafından ileri sürülmektedir. Buna neden olarak da, Amerika'dakine benzer bir durum gösterilmektedir. ABD üniversitelerinde 1960 ve 1970'lerde yaşanan büyük talep patlamasına cevap olarak çok sayıda genç akademisyenin işe alındığı görülmektedir. Emeklilikleri yakın olmayan bu kişilerin yerine yenilerinin atanmasında zorluklar yaşanmakta ve yeni akademisyenler geri çevrilmektedir. Bu konuda yapılabilecek şeyler hakkında Virginia Komisyonu önerilerde bulunmaktadır. Özellikle, fen bilimleri, sosyal bilimler ve güzel sanatlar gibi alanlarda yüksek lisans ve doktora programlarına yetenekli gençleri çekmek ve bu gençlere doktora çalışmaları süresince parasal ve araştırma fonu desteğinin sağlanması önerilmektedir. Ayrıca, doktora programlarının yükünün yeniden düzenlemeyle hafifletilip, mezunların bir an önce akademik kariyerlerine başlamalarının sağlanması görüşü ileri sürülmektedir. Bunu yapmakla doktora programının sırf uzunluğu yüzünden itici görünmesinin bir dereceye kadar engellenmesi

planlanmaktadır. Geleceğin öğretim üyesi potansiyelini oluşturacak bu kişilerin iyi birer öğretici olarak yetişmesi, görev ve sorumluluklarının bilincinde olmaları bu raporda da üzerinde önemle durulan bir konu olmaktadır. Bu konuda, deneyimli öğretim elemanlarının desteği ve düzenlenecek seminerlerin gerekliliği ve yararının tartışılmaz olduğu ileri sürülmektedir.

Araştırma görevlilerinin sorunlarını değerlendiren benzeri bir çalışma Hollanda'da yapılmış ve değerlendirmede kullanılmak üzere ileriye yönelik yeni bir model geliştirilmiştir (Von Hout, 1991). Bu model araştırma görevlilerinin sorunlarını üç kategoride ele almaktadır: Kişisel özellikler, çalışma ortamının özellikleri ve şimdiye kadar yaşanmış olan sorunlar. Kişisel özellikler grubunda yer alan değişkenler ile çalışma ortamının özellikleri altında incelenen değişkenlerin karşılıklı olarak birbirini etkiledikleri, farklı disiplinlerde okuyanların farklı demografik tablolar çizdikleri ve olaylara farklı baktıkları görülmektedir. Yaşanan sorunlar arasında öğretme işinden duyulan endişenin en fazla gözlenen sorun olduğu görülmüştür. Bu sorunun, sosyal bilimlerde ve yaşça daha büyük olan araştırma görevlilerinde daha yaygın olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı grupta, öğretme işinin verdiği stres de fen bilimleri araştırma görevlilerine oranla daha yüksek olarak bulunmuştur. Araştırmanın verdiği endişe ve stres, araştırma motivasyonu düştükçe ve araştırma görevlisinin statüsü yükseldikçe artmaktadır. Araştırma yapmanın verdiği stresin öğretme işinden kaynaklanan stresten daha büyük olduğu ortaya çıkmıştır. Planlamanın iyi olmadığı durumlarda ve görevden duyulan duyumsuzlukla orantılı olarak stresin arttığı görülmektedir. Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun yöneticileri ile aralarında iyi bir diyalog olduğu bulunmuştur. Sonuçlar, buldukları konum açısından araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun daha fazla şey beklediğini ortaya koymuştur.

Fenger ve Frankfort (1989) Hollanda'da yaptıkları bir çalışmada, üniversitelerin araştırma yapma ve araştırmacı çalıştırmanın gerekliliği üzerinde durmaktadırlar. Bunun için, üniversitelerin lisansını tamamlamış olanlara kapılarını açması ve araştırma yapmayı çekici hale getirmesinin gerekliliği savunulmaktadır. Aksi halde, henüz üniversiteden mezun olmuş ve bilgi birikimi güçlü ve yeni olan bu elemanlar endüstriye ve onun çekici tekliflerine yönelmektedirler. Araştırma ve bunun akabinde doktora yapmak, fizik, kimya ve mühendislik gibi alanlarda daha çekici görünmesine karşın; sosyoloji, hukuk, ekonomi ve güzel sanatlar gibi alanlarda pek değerli görülmemektedir. Çünkü, fen ve mühendislik

alanlarında doktora yapmak endüstri tarafından teşvik edilmektedir. Bu alanlarda doktoralılar daha rahat iş bulup iyi yerlere gelebilmektedirler. Aynı şeyler sosyal alanlar ve güzel sanatlarda doktora yapmak isteyenler için o kadar geçerli görülmemekte ve bu da üniversitede bu alanlarda araştırır, i ve doktora kapasitesini düşürmektedir. Bu durum ülkemizdeki duruma paralellik göstermektedir. Buna önlem olarak, Hollanda'da 1980'lerin başında bir yasa değişikliği yapılmış ve araştırma görevlilerinden yüksek lisans yapanların bu süre zarfında hem maaş almaları, hem tezlerini hazırlamaları, hem de eğitim ve yetiştirme programlarına tabi tutulmaları sağlanmaya başlanmıştır. Eğitimlerini tamamlamaları sonucu üniversitede kalmak ya da ayrılmak kişinin isteğine bırakılmaktadır.

Günümüzdeki Uygulamaların Getirdiği Sorunlar

Ülkemizde, araştırma görevlileri ile ilgili uygulamada karşılaşılan sorunlar, bu görevlerin tanımlarının açık olarak yapılmayışından kaynaklanmaktadır. Örneğin en sık yaşanan sorun, 33. maddeye göre ataması yapılanlarla, 50 (d) maddesine göre atamaları yapılanların yetki ve sorumlulukları konusunda kargaşa yaşanması ve statülerinden dolayı kişilerin güvenceden yoksun bırakılmalarıdır. Önceki yasalara göre, asistan adı altında üniversitelerde yüksek lisans ve doktora eğitimi gören kişiler, bugün araştırma görevlisi kadrolarına mali destek amacıyla atandıkları takdirde araştırma görevlisi olarak adlandırılmaktadır. Bu kişilere, görev tanımındaki işler yaptırılmakta ve aynı zamanda lisansüstü öğrenciler oldukları için görevleri süreli tutulmakta, eğitimleri biter bitmez ya da bazı durumlarda tezlerini bile tamamlamadan görevleri sona erdirilebilmektedir. Bu durum, onların iş güvencesini sarsmakta ve araştırma görevliliğinin çekiciliğini azaltmaktadır.

Araştırma görevlilerinin son dönemlerde artarak yaşadıkları bu ve benzeri sorunlar dikkat çekmektedir. Bu konu ile pek çok yazar ve kuruluş da uzun zamandır ilgilenmekte ve bazı sorunların çözümü için çeşitli zamanlarda ve yerlerde görüşlerini belirtmekte ve değerlendirmeler yapmaktadırlar. Örneğin; araştırma görevlilerinin bu sorunların açığa çıkartılıp çözüme kavuşturulması için kendi aralarında örgütlendikleri, yaşanan sorunların araştırma görevlilerinin mevcut statülerinden kaynaklandığını, öğretim yardımcılığı ile ilgisi olmayan ya da akademik olmayan ek işleri de yapmanın bir gelenek haline geldiğini ileri sürdükleri görülmektedir. (Araştırma Görevlileri Derneği, 1997). Aynı şekilde. Açık göz ve Açık göz

(1992) de işe alma ve işten çıkarmada ülkemizde yeterlik dışında ölçütlerin uygulandığını ve göreve alındıktan sonra da (araştırma görevlilerinin durumunda olduğu gibi) iş güvenliğinin bulunmaması nedeniyle kişilerin üniversite dışında kalması gibi durumların ortaya çıktığını ileri sürmektedirler.

Literatürde bu sorunun varlığının ortaya konmasının yanı sıra, sorunun çözüme kavuşturulması için, bir bilimsel araştırma yapma gereğine de yer verilmektedir. Bütün bunlar dikkate alınarak, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı bir araştırma yapılmasını uygun görmüş ve Kurul Genel Sekreterliğince uzun süren ön çalışmalardan sonra bir bilimsel araştırma gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki bölümlerde araştırmanın nasıl hazırlandığı, verilerin nasıl toplandığı, bulgular ve sonuçlar hakkında özet bilgiler verilmektedir.

Yöntem

Bu araştırma için konu ile ilgili olarak toplam 54 soru içeren "Kişisel Bilgiler" ve "Genel Bilgiler" olmak üzere iki kısımdan oluşan bir anket hazırlanmıştır. Hazırlanan taslak sorular, Araştırma Görevlileri Derneği üyelerinden oluşan bir grup tarafından ön deneme (örneğin; soruların açık ve anlaşılır olması, cevap şıklarının kapsamlı olması, kullanılan kelimelerin istenilen anlama gelmesi gibi konular) amacıyla cevaplandırılmıştır. Gelen yanıtlardan elde edilen öneriler doğrultusunda sözü edilen endişeleri ortadan kaldıracak şekilde düzeltme ve değişiklikler yapılmış, başka araştırma görevlileri gruplarına da ön uygulamalar yapılmış ve ankete son şekli verilmiştir. Anketin en son şeklinde, "Kişisel Bilgiler"de 10 soru ve "Genel Bilgiler"de 1 soru açık uçlu olarak hazırlanmıştır. Diğer soruların tümü çoktan seçmeli yanıtlar içermektedir.

Anket sorularına Tablo 1 ve Tablo 2'de yer verilmektedir. Anketler, ülkemizdeki yükseköğretim kurumlarından 34'ünde çalışmakta olan 1444 araştırma görevlisine gönderilmiştir. Araştırma anketine gelen cevaplar SPSS paket programına yüklenip, gerekli kodlama işlemlerinin ardından frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Çalışmanın bulguları ve tartışması izleyen bölümde yer almaktadır.

ARAŞTIRMA

hüseyin hrkut-mustafa yalçınkaya-türkan muştan

Tar' o 1- Araştırma Görevlileri ile ilgili Kişisel Bilgiler

Araştırma Görevlilerinin Bölgelere Göre Doğum Yerleri	Ege %9.4	Marmara %14.1	İç Anadolu %37.6	Karadeniz %10.7	Akdeniz %9.1	Doğu Anadolu %10.1	Güneyd. Anadolu %5.7	Yurtdışı %3.2
Araştırma Görevlilerinin Yaş Grupları	25 ve altı %19.8		26-30 arası %56.6	31-35 arası %21.7	36 ve üzeri %1.9			
Mezun Olunan Use ya da Dengi Okulun Bulunduğu Bölge	Ege %10.3	Marmara %19.2	İç Anadolu %42.0	Karadeniz %7.7	Akdeniz %9.8	Doğu Anadolu %6.0	Güneyd oğu Anad. %4.2	Yurtdışı %8
Lisans Eğitiminin Tamamlandığı Şehrin Bulunduğu Bölge	Ege %5.5	Marmara %21.4	İç Anadolu %59.5	Karadeniz %3.5	Akdeniz %2.5	Doğu Anadolu %4.9	Güneyd oğu Anad. %2.4	Yurtdışı %2
Lisam eğitiminin Tamamlandığı Yükseköğretim Kurumlarının Yerleri	Merkez %68.4			Taşra %31.2			Yurtdışı %4	
Yüksek Lisans Eğitiminin Tamamlandığı Kurumun Bulunduğu Yer	Merkez %62.3			Taşra %34.0			Yurtdışı %3.6	
D->ktora/Tıpta Uzmanlık/Sanatta Yeterlik Eğitiminin Tamamlandığı Kurumun Bulunduğu Yer	Merkez %58.4			Taşra %35.5			Yurtdışı %6*1	
Şu Anda Çalışılan Üniversitenin Bulunduğu Bölge	Ege %3.5	Marmara %23.1	İç Anadolu %58.0	Akdeniz %6.9	Doğu Anadolu %4.0	Güneydoğu Anadolu %4.5		
Araş. Gör. nin Medeni Durumları	Evli %50.5			Bekar %49.2				
Araş. Gör. nin Cinsiyet Durumları	Bayan %36.6			Erkek %63.4				
Araş. Gör. nin Askerlik Durumları	Tecil %75.3			Muaf %1.6		Askerliğini Yapmış %23.1		
Yurtdışında Eğitim Yapanların Ülkeleri	ABD %19.0	Fransa %2.0	Almanya %23.5	İtalya %4.0	Diğer %23.5			
Yurtdışında Eğitim Yapanların Eğitim Aşamaları	Yüksek Lisans %25,5			Doktora %19.9		Diğer %54.6 *Bilgi-görgü artırmak *Yabancı dil seviyesini geliştirmek *Proje yapmak		
Yurtdışında Eğitim Yapanların Kalma Süreleri	1 Yıdan Az %51.0	1 Yıl %10.2	2 Yıl %13.3	3 Yıl %3.1	4 Yıl %12.8	5 Yıl ve üstü %9.7		

Tablo 1 (Devam) - Araştırma Görevlileri ile ilgili Kişisel Bilgiler

Yurtdışında Bulunanların Eğitimlerini Tamamlama Durumları	Evet %77.4		Hayır %22.6		
Araş. Gör.nin Yabancı Dil Durumları	Almanca %16.8	Fransızca %6.9	İngilizce %97.3	İtalyanca %1.6	Diğerleri %7.6 Japonca, Macarca, Arapçr Norveççe, Rusça, Korece, Çağdaş Yunanca, Farsça, Latince, ispanyolca
Araş. Gör.nin Kadrolarının Bulunduğu Yükseköğretim Birimleri	Fakülte %94.1		Enstitü %5.1		Diğer %0.8
Araş. Gör.nin Kadro Türleri	Araştırma Görevlisi	%84.0	50/d maddesi	%15.0	35. madde %1.0
Araş. Gör.nin Lisansüstü Eğitim Durumları	Yüksek Lisans Öğrencisi %27.6	Doktora Öğrencisi %60.7	Eğitim Yapmıyor %6.9	Diğer %4.8	

Tablo 2- Araştırma Görevlilerinin Görevleri ile ilgili Genel Bilgiler

Araştırma Görevliliğini Tercih Nedeni	Akademiye %60.5	Geçim %8.2	Yurtdışı-na Çıkma imkanı %12.4	Diğer %27.5 *Meslekte uzmanlaşma *Ülkenin bilgi ve bilim seviyesinin yükselmesine katkı *Araştırma yapmayı sevmeye, *Bilim adamı olmayı isteme *Kendini geliştirmek için uygun ortam yaratma
Üniversiteden Ayrılma İsteği	Evet %34.7		Hayır %65,3	
Üniversiteden Ayrılmayı İsteme Nedenleri	Maddi Yetersizlik %81.9	İş Ortamı %47.7	İş Güvencesi Olmaması %33.1	
Ayrılmayı Düşünenlerin Gitmek İstedikleri Kurumlar	Özel Sektör %60.3	Başka Resmi Kurum %22.1	Diğer %21.8	
Araştırma Görevlilerinin Yaptıkları İşlerin Türleri	Sadece Yasa ile Belirlenmiş işler %55.7	Ayrıca Yasa ile Belirlenmemiş işler %39.3	Diğer İşler %10.1 *Fakültenin ve bölümün verdiği her türlü işi yapma 'Sekreterlik	

Tablo 2 (Devam)- Araştırma Görevlilerinin Görevleri ile ilgili Genel Bilgiler

Araştırma Görevlilerinin Yasa ile Belirlenmemiş İşleri de Yapma Nedenleri	Araş. Görevlisi Yetersizliği %48.9	Görev Dağılımındaki isabetsizlik	%65.8 Diğer %39.0 *iş yükü farklılığı *Statü ve görev tanımı belirsizliği "Öğretim elmanı yetersizliği *Danışmanlık hizmetlerinin yetersizliği *Bölümdeki sekreterlik işlerini de yapmak	
Çalış an Kurumdaki Bilgisayar Durumu	Var	%89.7	Yok	%10.3
Bilgisayarların Teknolojik Durumu (Son tek * lojl)	Evet	%52.9	Hayır	%47.1
Bilgisayarları İstenilen Zamanda Kullanabilme	Evet	%61.2	Hayır	%38.8
Çalışılan Kurumdaki Fotokopi Makinesi Durumu	Var	%62.0	Yok	%38.0
Fotokopi Makinesini İstenilen Zamanda Kullanabilme	Evet	%49.4	Hayır	%50.6
Fotokopi Makinelere Ücret Ödeme Durumu	Evet	%75.4	Hayır	%24.6
Kurumdaki Kütüphane İmkanları	Yeterli	%21.1	Yetersiz	%78.9
Başka Üniversitelerden Yararlanabilme Durumu	Var	%37.2	Yok	%62.8
Araş. Gör. nin Oturdıkları Konut Türü	Lojman %4.6	Kiralık %66.5	Kendine Ait %27.7	Aile Yanında %1.1
Ulaşım Sorunları	Var	%41.1	Yok	%58.9
Kurumlardaki Arkadaşlarla İlişkide Sorun	Var	%11.5	Yok	%88.5
Kurumdaki Yöneticilerle İlişkide Sorun	Var	%17.0	Yok	%83.0
Öğretim Üyeleri ile İlişkide Soru'i	Var	%17.9	Yok	%82.1
Döner Sermayeden Katkı Payı Durumu	Var	%31.5	Yok	%68.5
Araştırma Fonundan Katkı Payı Durumu	Var	%8.6	Yok	%91.4
Dışarıdan Katkı Payı Alma Durumu	Var	%3.4	Yok	%96.6
Derse Girme Durumları	Giriyor	%47.6	Girmiyor	%52.4
Ders Ücreti Alma Durumu	Alıyor	%9.9	Almıyor	%90.1
Yurtdışına Gönderilme Durumu	Var	%37.2	Yok	%62.7
Danışman Öğretim Üyesi Yokluğu	Sorun Oluyor	%83.4	Sorun Olmuyor	%16.6
Görev Tanımı ile Yetki ve Sorumluluk Durumu (Yetersiz ve Açık Olmayış)	Var	%92.5	Yok	%7.5

Tablo 2 (Devam)- Araştırma Görevlilerinin Görevleri ile ilgili Genel Bilgiler

Yabancı Dil Eğitimi Üniversitenin Görevidir	Evet			Hayır			%1	
Yurtdışına Gidişle İlgili Sorun Yaşanması	Evet		%41.9	Havır			%58.	
Yurtdışına Gidişler Sırasında Karşılaşılan Sorunların Türleri	Formalite		%45.2	Diğerleri			*Yurtdışında eğitim konusunda uzman bürolar kurulması ön' isi	
	%64.5		Aile Düzeni %32.2	%38.7				
	Pasaport							
Yurtdışında Karşılaşılan Sorunlar (Sorun var)	Evet		%44.6	Hayır			%55.4	
Yurtdışında Karşılaşılan Sorunların Türleri	İkamet	Yabancı Dil	İlişki %15.2	Kopukluğu %38.7	Temsilcilerin ilgisizliği %69.7	Aylık Göndermede ortalık % 30.3	Ayk Yetersizliği %36.4	Diğerleri %36.4
Yurtdışından Dönüşte Göreve Başlarken Sorunla Karşılaşılması	Evet		%37.7	Hayır			%62.3	
Yurtdışı Dönüşü Göreve Başlarken Karşılaşılan Sorunların Türleri	Mekan	İş	Bölüm	Öğretim	Yardımcı	Diğerleri		
	%76.9	Gösterme %34.6	Arkadaşları ile Diyalog %11.5	ÜyeU ı ile Diyalog %2^9	Doçentliğe Atanma %46.2	%• .4		
1416 Sayılı Kanuna Göre Lisansüstü Eğitim Yapanların Sorunları	Var		%22.2	Yok			,77.8	
1416 Sayılı Kanuna Göre LisansüstüEğitim Yapanların Sorunlarının Türleri	Temsilci ilgisizliği %0	MEB Merkez Örgütü ilgisizliği %0	Aylık Yetersizi iği %50	Yaban cı Dil Yeter-sizliği %0	Sağlık Sorun-ları %0	Süre Yetersiz -ligi %0	Görev Yeri Belirle-me %50	Diğer

Bulgular v© Yorumlar

Bu çalışmanın anketinde yer alan "Kişisel Bilgiler" ve "Görevle ilgili Bilgiler" alanlarındaki sorulara verilen yanıtların yüzdeleri Tablo 1 ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Araştırma görevlilerinin bir profilini çizen Tablo 1, araştırma görevlisi kadrosunu kimlerin oluşturduğu bilgilerini ve görevle ilgili diğer bilgileri içermektedir.

Tablo 2, araştırma görevlilerinin yaptıkları görev ve buldukları statü ile ilgili bulguları içermektedir. Göze çarpan ve önceliği olan durumları şöyle özetlemek mümkündür:

- Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu (%60.5 ve %27.5), bu görevi akademik alanda hazırlanma, gelişme, araştırma yapma ve

bitime katkıda bulunma amacıyla seçmişlerdir. Görülüyor ki, geleceklerini akademisyen olarak devam ettirmek araştırma görevlilerinin en önde gelen amaçlarındandır.

Ancak, görevle ilgili tanımda, yetki ve sorumluluklarda açıklık olmayışı ve bir karmaşanın yaşanması görüşüne %92.5 gibi bir çoğunluk katılmıştır. Bu bulgu, daha önce belirtilen, Yükseköğretim Kanunu'ndaki, araştırma görevlilerinin kimler olduğu ve yetki ve sorumluluklarının neler olduğuna ilişkin hüküm ile uygulamada görülen farklılıkların neden olduğu sorunları desteklemektedir. Görev tanımı ve sorumluluklarla ilgili önemli bir bulgu araştırma görevlilerinin yaptıkları işlerin türleri ile ilgilidir. Bunlar arasında, sadece yasa ile belirlenen işleri yapanların sayısı yarıdan biraz fazla olarak bulunmuştur. Yasa ile belirlenmemiş işleri de yapanlar vardır ve bunların %40 gibi büyük bir oranı oluşturduğu görülmektedir. -Örneğin; derse girme durumunda olanların hemen yarıya yakın (%47.6) olduğu görülmektedir. Ayrıca, derse girenlerin %90'ının bu iş için ücret almadıkları da görülmektedir. Derslere girmenin, her ne kadar görev tanımı içinde yer almasa da, gerçekte sık rastlanan bir uygulama olduğu daha önce belirtilmişti. Araştırmanın bulguları da bunu desteklemektedir. Bir de bölüm ya da fakülte tarafından sekreterliğe kadar varan diğer işlerin de (her ne kadar %10 gibi düşük bir oran ise de) araştırma görevlilerine yaptırıldığı görülmektedir. Görev tanımı içinde yer almayan işleri yapmanın, görev tanımının yetersizliği yanında, -araştırma görevlisi sayısının yetersizliği, öğretim elemanı yetersizliği, görev dağılımındaki isabetsizlikler gibi durumlarla doğrudan bağlantılı olduğu belirtilmektedir.

Maddi imkanların yetersizliği diğer önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre, yarıdan fazla araştırma görevlisi (%66.5) kirada oturmakta, yarıya yakını (%41.1) ulaşım sorunu çekmekte, büyük çoğunluğu (%91.4 ve %96.6) dışarıdan ya da araştırma fonundan katkı payı almamaktadır. Kullanılan fotokopi makineleri için ücret ödendiği (%75.4), kütüphane imkanlarının yetersiz olduğu (%78.9) belirtilmektedir. Bunların yarattığı sonuç, üniversiteden ayrılma kararına kadar uzanmaktadır. Çünkü, %82 gibi büyük çoğunluk maddi yetersizliği üniversiteden ayrılmak istemenin en büyük nedeni olarak göstermiştir. Burada, gelecek için iş güvencesinin olmayışı da

(%33), uzun vadede maddi sıkıntılar yaratacağı düşüncesi ile, üniversiteden ayrılma nedeni olarak belirtilmiştir.

Açık uçlu olarak hazırlanan ve diğer sorunların belirtilmesini amaçlayan soru için anketi yanıtlayanların, dekanlıkların ve rektörlüklerin önemle üzerinde durdukları ortak noktalar şöyle sıralanabilir:

- Araştırma görevlilerinin görev tanımlarının yapılması,
- Yurtdışına gönderilme olanaklarının artırılması (özellikle kısa dönemli görevlendirmeler),
- Doktora sonrasında yardımcı doçent kadrolarının yeterli düzeyde artırılması,
- Üniversitelerin bünyesinde yabancı dil merkezleri açılıp bunlardan ücretsiz yararlanma olanağı sağlanması,
- Laboratuvar, araç-gereç, kütüphane, bilgisayar, internet, fotokopi gibi olanakların artırılması,
- Kısa dönem askerlik tazminatı ödenmesi,
- Araştırma ve doktora tezlerinin TÜBİTAK, araştırma fonları veya çeşitli bakanlıklarca finanse edilmesi,
- Yılda bir defa olmak üzere eğitim-öğretim-yayın tazminatı ödenmesi,
- Araştırma fonları ve döner sermayeden yararlanma olanağının artırılması ve bu şekilde ek gelir sağlayamayanların maaşlarında ayarlama yapılması,
- Bir kurumda araştırma görevlisi olarak çalışırken başka bir kurumda lisansüstü öğrenim görenlere ulaşım ve konaklama için ek maddi yardım yapılması,
- Lisansüstü eğitimin özlük haklarına ve maaşlara yansıtılması ve maaşların özendirici düzeye getirilmesi,
- Araştırma görevlilerinin yönetimde temsil edilmesi.

Yukarıda belirtilen istekler, gerçekten araştırma görevlilerinin günlük yaşamlarında açıkça görülen, karşı karşıya buldukları sorunlarla ilişkilidir.

Sonuç v© Öneriler

Bu araştırmanın da bir kez daha gözler önüne serdiği, araştırma görevlilerinin statüleri ve beraberinde yaşanan sorunlar, geleceğin öğretim üyelerinin yetişmesinin adeta şansa bırakıldığını göstermektedir. Yurtdışına öğrenci gönderilmesi gibi girişimler de bu sorunun çözümüne yeterince yardımcı olmamaktadır.

Günümüzde sorun artık araştırma görevlilerinin gerçekten geleceğin öğretim üyelerinin kaynağı olup olmadığı ve öğretim üyesi olmak için kimlerin ilk adımı attığı aşamasına gelmiştir. Öğretim üyesi yeterliliği ve hatta kaliteli öğretim üyesi yeterliliği konusunda ülkemizde yaşanmakta olan darboğaz, bu sorunun çok ciddi görülmesini ve esaslı önlemlerin alınmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, araştırma görevlilerinin konumları çok önemlidir. Öğretim üyesi, bir kişinin üniversitede yüksek lisans yaparak aynı zamanda hem iyi bir araştırmacı hem de iyi bir öğretici olarak yetişmesini gerektirmektedir. Bu demektir ki, bir sorun olarak değerlendirilen derslere girme, sınav kağıdı okuma gibi konular aslında araştırma görevlisi kadrolarında çalışan yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin gelecekleri açısından yapmaları zorunlu olan işlerdir. Bu konuda alınması gereken önlemlerin başında araştırma görevlilerinin sadece yüksek lisans yapmakta olan kişilerden seçilmesi ve görevlerinin kesin olarak tanımlanarak durumlarının belirsizliğine son verilmesi gelmektedir. Diğer ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında, araştırma yardımcısı, öğretim yardımcısı, proje yürütme yardımcısı gibi görevlerin tanımları kesin olarak yapılmıştır. Öğretim yardımcısı durumunda çalışanların derslere girmeleri ve iyi birer öğretmen olarak yetişmeleri için, sürekli bir şekilde okulun bünyesinde yürütülen eğitim programlarına katılmaları sağlanmaktadır.

Her şeyden önce, "Araştırma Görevlisi" kavramının-kimdir ve yetki ve sorumlulukları nelerdir anlamında—açıklığa kavuşturulması gereği açıktır. Bu çalışmanın bulgularından birisi olan, araştırma görevlilerinin %50'ye yakınının yasa ile belirlenmemiş diğer (sekreterlik gibi) işleri de yapıyor olmaları, görev tanımı belirsizliğini desteklemektedir. Araştırma görevlisi kadrosunda çalışan kişilerin atamalarının hangi esaslara göre yapıldığı yasa maddelerinde tek tek belirlenmelidir. Bunun yapılması demek, araştırma görevlisi olarak çalışan kişilerin durumunda ortaya çıkan "derslere girmeli mi, yüksek lisans ya da doktora yapıyor olmalı mı, sadece araştırma ve ilgili işleri mi yürütüyor olmalı?" gibi soruların kesin olarak yanıtlanması demektir. Görev tanımı ile ilgili olarak yaşanan

zorlukların yanı sıra maddi konular ve olanakların yetersizliği üzerinde de durulmalıdır. Lisansüstü eğitimi en iyi koşullarda tamamlayabilmek için yeterli maddi ortamın (laboratuvar ve araç-gereç, bilgisayar, fotokopi, kütüphane kaynakları gibi) ve olanakların (tatmin edici ücretler, araştırma fonundan katkı, konaklama ve ulaşım desteği gibi) oluşturulması geleceğin öğretim üyelerinin daha iyi koşullarda yetişmesine fırsat verecektir. Ayrıca, gerek yurtiçinde gerekse yurtdışında lisansüstü eğitimlerini tamamlayanların göreve başlatılmaları konusunda yaşanan ve bu araştırmaya katılanların da dile getirdiği isabetsizlikler konusunda gerekli önlemler alınmalı ve üniversitelerin bu elemanları ellerinden kaçırmaları önlenmelidir.

Bu çalışma, araştırma görevlilerinin sorunlarına genel olarak değinmekte ve bu ve ilgili alanlarda gelecekte yapılacak olan çalışmalara rehberlik niteliği taşımaktadır. Araştırma görevliliğinin öğretim üyeliğinin kaynağı görüşünden hareketle yürütülen bu çalışmayla yetinilmeyip alanlarda daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.

Bu çalışma, sadece araştırma görevlileri ve üst düzey yöneticilerin fikirlerini almakla sınırlı kalmıştır. Gelecekteki çalışmalarda diğer öğretim elemanlarının ve yöneticilerin fikirleri de alınabilir. Onların araştırma görevliliği ile ilgili gözlemledikleri sorunlar ve öğretim üyeliği kaynağı konusundaki düşüncelerini almak çözüm bulmada yardımcı olacaktır. Bunların yanı sıra, öğrencilerin, yani araştırma görevlilerinin derslere girdikleri durumlarda doğrudan etkilenen kesimin, görüşlerini almak da araştırma görevlilerinin ne derece yeterli oldukları ve ne derece gelecek vadettiklerini görmek açısından büyük önem taşımaktadır.

Üniversitelerimizin kalitesi konusundaki endişelerin giderilmesine, kaliteli öğretim üyelerine sahip olmakla başlanabilir. "Öğretim elemanı sıkıntısı var mıdır, öğretim elemanlarını kimlerden seçmekteyiz, öğretim elemanlarının kalitesi konusunda neler biliyoruz ve neler yapılabilir?" gibi sorulara yanıt verebilecek geniş verilere dayanan çalışmalar yapılmalıdır.

Sonuç olarak, ülkemizde yaşanmakta olan ve bu araştırmanın bulgularının da bir kez daha ortaya çıkardığı araştırma görevlilerinin çeşitli sorunlarına eğilmek, bugün diğer dünya ülkelerinin de karşılaştığı, kaliteli elemanların üniversiteden ayrılıp endüstriye kaymaları /e gelecekte araştırmacı ve öğretim üyesi sıkıntısı yaşanması sorunlarına çözüm bulma çabalarını başlatacaktır.

Kaynakça

- Açıkgöz, K. Ü. ve Açıkgöz, K. (1992). Üniversite Denilen Yer. Malatya: Uğurel Matbaası.
- Araştırma Görevlileri Derneği (1997). Araştırma Görevliliği Statüsüne İlişkin Bir Dosya. Yayınlanmamış yazı.
- Barnes, G. A. (1986). The American University: A World Guide. Philadelphia, PA: ISI Press.
- Carroll, J.G. (1977). Assessing the Effectiveness of a Training Program for the University Teaching Assistants. Teaching of Psychology, 4, 135-137.
- Fenger, P. ve Frankfurt, J. (1989). New Structures in Postgraduate Research Training in the Netherlands Higher Education Management, 1 (1), 20-35.
- Korkut, H. (1987). Eğitim Fakültelerinde Öğretim Elemanı Sorunu. G.U. Öğretmen Yetiştiren Yüksek öğretim Kurumlarının Dünü-Bugünü-Geleceği. Sempozyum. 8-11 Haziran.
- Mangan, K. S. (1992). Colleges Expand Efforts to Help Teaching Assistants Learn to Teach. The Chronicle of Higher Education.
- Över, R. (1983). Career Prospects for Academics in the Education Departments of Australian Universities. The Journal of Educational Administration, 21 (1), 69-78.
- Rice, R. E. (1996). Rethinking Faculty Careers: Heeding New Voices. Educational Record, 77 (4), 25-26.
- Virginia Commission on the University of the Twenty-first Century (1989). The Case for Change
- Von Hout, H. (1991). A Causal Model for Assessing Problems of Dutch Research Assistants (Ph. D. Students)