

## **EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ METAFORİK ALGILARINA GÖRE ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ KİMDİR?\***

**Zeynep Umur Erkuş<sup>1</sup>**

**Mahire Aslan<sup>2</sup>**

Geliş Tarihi/Received: 28.06.2020    Kabul Tarihi/Accepted:12.11.2020    Elektronik Yayın/Online Published:15.12.2020

DOI: 10.48166/ejaes.759588

### **ÖZET**

Bu araştırmada eğitim fakültesi öğretim elemanlarının araştırma görevliliğine yönelik algılarının metaforlar aracılığıyla ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Nitel bir araştırma olan bu çalışmanın katılımcılarını Doğu Anadolu bölgesinde bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinden araştırmaya gönüllü katılan 55 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri “Sizce araştırma görevlisi kimdir?” ve “Araştırma görevlisini ...'ya benzetiyorum. Çünkü...” biçimindeki iki açık uçlu soru yardımıyla toplanmıştır. Veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Öğretim elemanlarınca üretilen 40 farklı, geçerli metafor, araştırmada “Gelişmekte / olgunlaşmakta olan (24)”, “Her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen (8)”, “Ezilen / kullanılan (7)”, “itaat eden (3)”, “Akademinin önemli / vazgeçilmez üyesi olan (3)”, “Uyum sağlayan(3)”, “Değeri anlaşılmayan / bilinmeyen / önemsizleyen (3)” ve “Aydınlatan / yol gösteren (2)” olmak üzere 8 temada sınıflandırılarak sunulmuştur. Araştırma sonuçları araştırma görevlisinin daha çok gelişen, olgunlaşan, bu süreçte karınca gibi çok çalışan, mücadele eden, çırak gibi hocasından öğrenerek gelişen bir akademisyen adayı; aynı zamanda her boşluğu doldurabilen, her işi yapabilen bir joker elemanı; ezilen, kullanılan bir hamal, bir köle olarak algılanmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Araştırma görevlisi; görev tanımı; metafor; öğretim üyesi yetiştirme

## **WHO IS A RESEARCH ASSISTANT ACCORDING TO THE METAPHORIC PERCEPTIONS OF ACADEMIC STAFF OF EDUCATION FACULTY?**

### **ABSTRACT**

In this study, it was aimed to reveal the perceptions of Academic Staff of Education Faculty towards research assistants through metaphors. Participants of this qualitative study consisted of 55 Academic Staff who volunteered from a state university education faculty in the Eastern Anatolia region. Research data "Who is a research assistant?" and "research assistant looks like .... with. Because ... " in the form of two open-ended questions with records were collected. The data were analysed using

\*Bu çalışmanın bir bölümü Başkent Üniversitesinde Mayıs 2017’de gerçekleştirilen 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur (yalnızca özeti yayımlanmıştır, ss. 692-695).

<sup>1</sup>Arş. Gör., Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, zumur@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3576-8461

<sup>2</sup>Dr. Öğretim Üyesi., İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, mahire.aslan@inonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8032-7331

the content analysis technique. 40 different and valid metaphor research produced by lecturers is presented with the following 8 themes: "Developing / maturing (24)", "Who can fill every gap / can do any job (8)", "Oppressed / used (7)", "obedient (3)", "An important / indispensable member of the Academy (3)", "compatible (3)", "Trivial / worthless, of unknown value (3)" and "Enlightening / guiding (2)". According to the results of the research, the research assistant is an academic candidate who studies, and researches more like an ant by learning from his teacher like an apprentice during this maturation process; also a wildcard that can fill any gap; oppressed, used porters are perceived as slaves.

**Keywords:** Research assistant; job description; metaphor; educating faculty members

## 1. GİRİŞ

Üniversiteler toplumun ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştiren, aynı zamanda toplumun gelişimine katkıda bulunacak bilimsel ve teknolojik araştırmalar yaparak ekonomik ve sosyal kalkınmaya yardımcı olan kuruluşlardır. Üniversitelerin en önemli görevlerinden biri düşünen, sorgulayan, araştıran ve analiz eden bireyler yetiştirmektir (Koşar, 2016: 115). Bilgi toplumunun gerektirdikleri, üniversitelerin nitelikli bilgi üretme, ürettiği bilgiyi aktarma ve ürüne dönüştürme konusundaki sorumluluğunu giderek arttırmaktadır. Bu sürecin sağlıklı yürütülmesi üniversitelerde yetiştirilen ve istihdam edilen akademik personele bağlıdır.

Öğretim üyelerinin yetiştirildiği önemli kaynaklardan birini araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma görevlileri 2547 sayılı yükseköğretim kanununda "*Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır.*" olarak tanımlanmıştır. Kanunda açıkça belirtilmemiş olsa da uygulamada öğretim üyeliğinin araştırma görevliliğinden başladığı yaygın olarak kabul edilmektedir (Korkut ve Yalçınkaya, 1999: 19). Araştırma görevlileri, öğretim elemanlarının azımsanmayacak bir bölümünü oluşturmaktadır. 2018 – 2019 yılı yükseköğretim yılı istatistiklerine göre Eğitim Fakültelerinde çalışan toplam 9086 öğretim elemanının 2275'i yani yaklaşık %25'i araştırma görevlisidir (Yök, 2019).

Araştırma görevlileri ile ilgili literatürdeki araştırmaları, konuları bakımından mevzuattan kaynaklanan sorunlara, örgütsel sorunlara ve akademik sorunlara değinen araştırmalar olarak sınıflandırmak mümkündür. Mevzuattan kaynaklanan sorunların, görev tanımı, 2547 sayılı yükseköğretim kanununa göre atanma biçimi, aynı kanunun 35. maddesine göre başka üniversitelerde görevlendirilme, bu kapsamda düzenlenen senetler, öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) ile ilgili konulara yöneldiği görülmektedir (Aytekin, 2016; Çakır, 2015; Çelebi ve Tatık, 2013; Çolak, 2014; Kahraman, 2010; Özdem, 2002; Rüzgaresen, 2012). Mevzuat kaynaklı bu sorunlar bugün uygulamadaki birçok probleme kaynaklık etmektedir. Örneğin, araştırma görevlilerinin görev tanımındaki belirsizlik ve bununla birlikte araştırma görevlisi kadrosuna yalnızca lisansüstü öğretim süresince burslu öğrenci olarak atamayı öngören 50. maddenin iş güvencesizliği ve daha önce yürürlükte olan 33. maddeye göre atanmış olan araştırma görevlilerine karşı adaletsizlik yaratmaktadır (Çakır, 2015: 559; Korkut ve Yalçınkaya, 1999: 27; Rüzgaresen, 2012: 265). Diğer taraftan yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için

araştırma görevlilerinin başka üniversitelerde görevlendirilmesini açıklayan 2547 sayılı kanunun 35. maddesine göre görevlendirilen araştırma görevlileri mecburi hizmet yükümlüsü olurlar. Görevlendirmeyi yapan kurumlar mecburi hizmeti taahhüt ve kefalet senetleri imzalatarak garanti altına alırlar. Literatürde bu uygulamanın hukuka uygunluğunun tartışmalı olduğu, bu konuda açılan çok sayıda dava bulunduğu, taahhüt namelerinde ağır denebilecek şartların yer aldığı ifade edilmektedir (Çakır, 2015: 559; Rüzgaresen, 2012: 265). Ayrıca 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin çeşitli sosyoekonomik sorunlarla karşılaştığını dile getiren araştırmalar da bulunmaktadır (Kahraman, 2010; Özdem, 2002; Yılmaz ve Şahin 2016). Bu araştırmalarda evli olan araştırma görevlilerinin mesleki olarak yer değişikliği yaptıklarında eşleriyle aynı şehirde çalışmama, çocukların okulları ve yeni çevreye uyumları, lojman yetersizliği, bütçelerine uygun kiralık ev bulamama gibi nedenlerle aile içi bazı problemlerle karşılaştıkları; ekonomik ve ailevi problemlerin iş yaşamlarına da yansıdığı, bilimsel çalışmalarının sınırladığı; eğitim almak üzere gidilen üniversitelerdeki yoğunluk nedeniyle kalabalık odalarda kalmak zorunda kaldıkları, fakülte yönetiminin üniversite kadrosuna bağlı araştırma görevlisinden farklı gördükleri, daha fazla görev verdikleri gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma görevlilerini konu edinen bazı araştırmaların, iş doyumu (Cangür, 2004; Gülnar, 2007; Özgür, 2015; Günçavdı, 2015), çalışma/iş yaşam kalitesi/doyumu/memnuniyeti (Özaslan, 2010; Selçukoğlu, 2001; Çerçi, 2015; Kahraman, 2010), tükenmişlik (Terzi ve Sağlam, 2008; Selçukoğlu, 2001), mobbing (Ayan ve Şahbudak, 2012; Tüzel, 2009), yalnızlık (Selçukoğlu, 2001), işten ayrılma (Günçavdı, 2015), örgütsel sessizlik (Kutlay, 2012), örgütsel sinizm (Özer, Songur, Kar, Top ve Erigüç, 2014), iş güvencesi, belirsizlikle baş etme (Çolak, 2014), örgütsel destek (Kalağan, 2009) gibi örgütsel davranış konularında olduğu görülmektedir. Genel olarak değerlendirilirse bu çalışmalarda örgütsel koşullar ve ilişkilerin araştırma görevlilerinin lehine olduğunu, örneğin iş doyumlarının yüksek olduğunu, mobbing yaşamadıklarını (Günçavdı, 2015), memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğunu (Aytekin, 2016) ortaya koyan araştırmalar olduğu gibi örgütsel koşullar ve ilişkilerin araştırma görevlilerinin aleyhine olduğunu örneğin çalışma koşullarının akademik gelişime elverişli olmadığını (Çinemre, 2014), işinden uzaklaştırma ya da ilişkilerinin kesilmesi endişesi taşıdıklarını (Çerçi, 2015), iş yaşamındaki sorunların ailevi problemlerin ortaya çıkmasına neden olduğunu ve bilimsel çalışma ve mesleki gelişimi sınırladığını (Kahraman, 2010) vurgulayan araştırmalar da bulunmaktadır.

Literatürde araştırma görevlileri ile ilgili bazı araştırmaların, araştırma görevlilerinin danışmanlarıyla ilişkileri, öz yeterlikleri, mesleki gelişimleri, bilim algıları, bilim insanı yetiştirme süreci gibi akademik konulara odaklandığı görülmektedir (Büyükgöze ve Gün, 2017; Cankır, 2016; Gün ve Büyükgöze, 2015; Güven, 2014; Kabakçı, 2005; Kara, Duman, Sevim ve Yıldırım, 2014; Özdemir, 2016; Sezgin, 2002; Yalçinkaya, Koşar ve Altunay, 2014; Yasan, Yıldırım ve Medeni, 2014). Örneğin, Büyükgöze ve Gün (2017)'nin araştırma görevlilerinin profesyonel kimliklerini oluşturma sürecini araştırdıkları fenomenolojik araştırmalarında, araştırma görevlileri mesleki gelişim sürecinde fakültelerindeki öğretim üyelerini rol model aldığını, bu süreci alanlarında uzmanlaşmak ve kendilerini geliştirme fırsatı olarak gördüklerini, buldukları üniversitenin ilgili alanda öncü olmasının onların bu

konudaki sorumluluğunu arttırdığını ancak kendi alanlarında uygulama yapma konusunda sınırlı imkânlarla sahip olduklarını dile getirmişlerdir. Araştırma görevlilerinin, akademik kariyerlerinin başlangıcında yaptıkları akademik ya da idari işler ve birlikte çalıştıkları diğer öğretim elemanlarıyla iletişimleri sonucunda, kendileriyle ilgili oluşturdukları bilgilerin kariyer gelişimindeki rolüne odaklanan bir araştırmada işten ve iş dışındaki kişilerden sağlanan geri bildirim araştırma görevlilerinin öz yeterlikleri üzerinde etkisi olduğu ve işten sağlanan geri bildirim etkisini daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırmacı tarafından, araştırma görevliliğinin diğer mesleklere göre daha bireysel ve ilişki ihtiyacının daha düşük olması nedeniyle araştırma görevlilerinin yaptıkları işten edindikleri başarı deneyiminin çevresindeki kişilerin verdiği geri bildirimden daha etkili olduğu biçiminde yorumlanmıştır (Çankır, 2016).

Literatürde araştırma görevlileri ile ilgili çalışmaların geniş bir konu yelpazesi bulunmaktadır. Geleceğin öğretim üyelerinin yetiştirildiği kritik bir konumda bulunmaları ve bununla birlikte görev tanımının belirsizliği meselesi akademinin içindeki ve dışındaki kültürel dinamiklerle birlikte bu konuyu birçok açıdan karmaşık ve ilgi çekici hale getirmektedir. Araştırma görevlilerinin nasıl algılandığını, araştırma görevlilerinin kendilerini nasıl algıladığını bilmek bu konuyu daha anlamlı bir bağlama oturtmaya yardımcı olacaktır. Bu algıları belirlemek için kullanılacak en güçlü araçlardan biri ise metaforlardır (Lakoff ve Johnson, 2015). Nitekim alanyazında metaforların bu amaçla kullanıldığı çalışmalara rastlamak mümkündür (Örneğin, Mert, 2013, Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015).

Son otuz yıldır, sosyal ve kültürel gerçeklik, bilimin kendisi bile linguistik, metaforik inşalar olarak görülmeye başlandı. İnsanın içinde yaşadığı gerçekliği ancak metaforlar aracılığıyla, metaforik biçimde inşa edebileceği inancı yaygınlaştı (Lakoff ve Johnson, 2015: 9). Grekçe “metaphora” kelimesinden gelen metafor sözcüğü, meta (öte) ve pherein (taşımak), yüklenmek kelimelerinden oluşur. Yani bir yerden bir yere götürmek anlamındadır (Lakoff ve Johnson, 2015: 15). Metaforun çeşitli tanımları bulunmaktadır. Örneğin Lakoff ve Johnson (2015: 35) metaforu bir terimin bir boyutunu diğerine göre kavrama olarak ifade etmektedir. Başka bir araştırmacı “benzeşik olmayan iki nesne, olgu ya da kavram arasında benzerlik kurmak, farklılıkları ortaya çıkarmak ve birine ait deneyim ve zihinsel şemaları diğerine aktarma yoluyla ilişki kurmak için oluşturulan mecazi bir yapı” (Palmquist, 2001’den akt. Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015: 145) olarak tanımlamaktadır. Kimi zaman sözcükler yetersiz kaldığında ya da anlamı kuvvetlendirmek gerektiğinde metaforlar etkili bir iletişim aracı olur (Mert, 2013: 359). İnsanların dış dünyayı nasıl algıladığının sözel yansıması olan metaforlar, bir kişinin, herhangi bir kavram ya da olguyla ilgili algısını ortaya çıkarmak üzere kullanılacak etkili yapılardır (Yalçın, Özoğlu ve Dönmez, 2016: 21). Literatürdeki bilgilerden de anlaşıldığı gibi metafor basit bir benzetmeden ibaret değildir. Söz konusu benzetme bir çeşit düşünme, akıl yürütmenin ürünü olan, ifade edilmek istenen olguya ilişkin algıyı güçlü bir anlatımla ortaya koyan bir araçtır.

Literatürde metaforların çeşitli amaçlarla kullanıldığı görülmektedir. Lakoff ve Johnson (2015) felsefi bir bakış açısıyla dil kullanmanın bir çeşit metaforlaştırma olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre insan dış dünyadaki gerçekliği dil aracılığıyla metaforlaştırarak zihninde inşa eder ve aynı yolla aktarır.

Bu bakış açısını yansıtmak şeklinde sosyal ve örgütsel gerçekleri, çeşitli kuramların temel bakış açısını açıklamak için de metaforlara başvurulduğu görülmektedir. Örneğin makine, organizma, örümcek ağı gibi metaforları kullanmışlardır. Ayrıca karar verme, liderlik, örgütsel değişim gibi örgüt uygulamalarının analizinde de metaforlara başvurmuşlardır (Balci, 2003: 29). Diğer taraftan uygulamada karşılaşılan problemlerin çözülmesinde, kavram yanlışlarının belirlenmesinde, nitel araştırmalarda çalışılan olgu ile ilgili algıların ortaya çıkarılmasında (Aladağ ve Kuzgun, 2015; Altun ve Apaydın, 2013; Mert, 2013) metaforlardan yararlanıldığı görülmektedir. Benzer şekilde literatürde araştırma görevlisi algısını metaforlarla belirlemeyi amaçlayan araştırmalar da bulunmaktadır (Bayar ve Bayar, 2012; Kısa, 2013; Yalçın, Özoğlu ve Dönmez, 2016; Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015). Buna rağmen, bilindiği gibi nitel araştırma bulguları araştırmanın yapıldığı bağlam içinde anlamlı olup genellenebilir değildir. Bu nedenle farklı bir katılımcı grubuyla, farklı bir fakülte kültürü içindeki öğretim elemanlarının araştırma görevlisi algılarının belirlenmesi diğer çalışmaların bulguları ile birlikte literatürü zenginleştirecektir.

Araştırma görevliliği, öğretim üyeliğine geçişte kritik bir konum olmasının yanında görev tanımı net olmayan bir akademik görevdir. Bu belirsizlik içinde araştırma görevlilerinin bir fakülte içinde nasıl algılandığını ve kendilerini nasıl algıladığını bilmek pratikte araştırma görevliliğinin nasıl deneyimlendiğinin ortaya konulmasına katkıda bulunacaktır. Bu araştırmada Doğu Anadolu'da bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesindeki öğretim elemanları tarafından araştırma görevlisinin nasıl algılandığının metaforlar aracılığıyla ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırma Deseni**

Öğretim elemanlarının araştırma görevlisine ilişkin algılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma nitel bir araştırmadır. Bu araştırma Merriam (2013)'in tanımladığı gibi temel bir nitel araştırmadır. Temel nitel araştırmanın amacı insanların hayatlarına ve dünyalarına ilişkin oluşturdukları anlamları açığa çıkarmak ve yorumlamaktır (Merriam, 2013: 24). Diğer taraftan literatürde benzer araştırmaların desenlerinin olgubilim (fenomenoloji) olduğu yönünde yaygın bir kabul bulunmaktadır (Örneğin; Baş ve Kıvılcım, 2019; Bayar ve Bayar, 2012; Güngör Cabbar, 2020; Kuzu, 2020; Seyhan, 2019; Yalçın, Özoğlu ve Dönmez, 2016; Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015). Metaforlarla veri toplamak katılımcıların deneyimleri neticesinde oluşturdukları algıyı güçlü bir şekilde ifade etmelerini sağlamaktadır, buna rağmen bu araştırma yalnızca felsefi olarak fenomenolojiktir, araştırma deseninin tam anlamıyla olgubilim olduğu söylenemez. Nitekim literatürde bir araştırmacının fenomenoloji desenini kullanmadan da insanların deneyimlerini resmeden yöntemleri kullanmanın önemini ortaya koymak için genel fenomenolojik bir bakış açısı kullanılabileceği ifade edilmektedir (Merriam, 2013: 24; Patton, 2014: 107).

## 2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın katılımcılarını Doğu Anadolu’da bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinden çalışmaya gönüllü katılan 55 öğretim elemanı<sup>3</sup> oluşturmaktadır. Katılımcılara ait detaylı bilgiler tablo 1’de verilmiştir:

**Tablo 1.** Öğretim Elemanlarının Oluşturduğu Çalışma Grubu

Katılımcı kodu	Unvan	Bölüm	Kıdem	Cinsiyet
Prof. 1	Profesör	Matematik Öğretmenliği	30	Erkek
Prof. 2	Profesör	Fen Bilgisi Öğretmenliği	23	Kadın
Prof. 3	Profesör	Matematik Öğretmenliği	23	Erkek
Prof. 4	Profesör	Eğitim Bilimleri	30	Erkek
Prof. 5	Profesör	Güzel Sanatlar Eğitimi	33	Erkek
Prof. 6	Profesör	Türkçe Öğretmenliği	40	Erkek
Prof. 7	Profesör	Fen Bilgisi Öğretmenliği	36	Erkek
Prof. 8	Profesör	Sınıf Öğretmenliği	35	Erkek
Doç. 1	Doçent	Eğitim Bilimleri	13	Erkek
Doç. 2	Doçent	Fen Bilgisi Öğretmenliği	22	Erkek
Doç. 3	Doçent	Fen Bilgisi Öğretmenliği	22	Kadın
Doç. 4	Doçent	Eğitim Bilimleri	28	Erkek
Doç. 5	Doçent	Eğitim Bilimleri	16	Erkek
Doç. 6	Doçent	Eğitim Bilimleri	19	Erkek
Doç. 7	Doçent	Eğitim Bilimleri	25	Erkek
Doç. 8	Doçent	Türkçe Öğretmenliği	13	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 1	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri	6	Erkek
Dr. Öğr. Üyesi. 2	Dr. Öğr. Üyesi	Bilgisayar ve Ögt. Tek. Öğrt.	12	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 3	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	5	Erkek
Dr. Öğr. Üyesi. 4	Dr. Öğr. Üyesi	Türkçe Öğretmenliği	25	Erkek
Dr. Öğr. Üyesi. 5	Dr. Öğr. Üyesi	Türkçe Öğretmenliği	5	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 6	Dr. Öğr. Üyesi	Güzel Sanatlar Eğitimi	23	Erkek
Dr. Öğr. Üyesi. 7	Dr. Öğr. Üyesi	Fen Bilgisi Öğretmenliği	18	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 8	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri	12	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 9	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	20	Erkek
Dr. Öğr. Üyesi. 10	Dr. Öğr. Üyesi	Okul Öncesi Öğretmenliği	7	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 11	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri	21	Erkek
Dr. Öğr. Üyesi. 12	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri	22	Erkek
Dr. Öğr. Üyesi. 13	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri	30	Erkek
Dr. Öğr. Üyesi. 14	Dr. Öğr. Üyesi	Güzel Sanatlar Eğitimi	19	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 15	Dr. Öğr. Üyesi	Özel Eğitim	17	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 16	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri	10	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 17	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri	25	Kadın
Dr. Öğr. Üyesi. 18	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri	19	Erkek
Arş. Gör. 1	Araştırma Görevlisi	Türkçe Öğretmenliği	6	Kadın
Arş. Gör. 2	Araştırma Görevlisi	Eğitim Bilimleri	5	Kadın
Arş. Gör. 3	Araştırma Görevlisi	Eğitim Bilimleri	1	Kadın
Arş. Gör. 4	Araştırma Görevlisi	Matematik Öğretmenliği	2	Kadın
Arş. Gör. 5	Araştırma Görevlisi	Türkçe Öğretmenliği	1	Kadın
Arş. Gör. 6	Araştırma Görevlisi	Matematik Öğretmenliği	5	Kadın
Arş. Gör. 7	Araştırma Görevlisi	Eğitim Bilimleri	2	Erkek
Arş. Gör. 8	Araştırma Görevlisi	Eğitim Bilimleri	4	Erkek
Arş. Gör. 9	Araştırma Görevlisi	Eğitim Bilimleri	5	Kadın
Arş. Gör. 10	Araştırma Görevlisi	Türkçe Öğretmenliği	7	Kadın
Arş. Gör. 11	Araştırma Görevlisi	Özel Eğitim	6	Erkek
Arş. Gör. 12	Araştırma Görevlisi	Eğitim Bilimleri	3	Erkek
Arş. Gör. 13	Araştırma Görevlisi	Okul Öncesi Öğretmenliği	13	Kadın
Arş. Gör. 14	Araştırma Görevlisi	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	2	Erkek
Arş. Gör. 15	Araştırma Görevlisi	Okul Öncesi Öğretmenliği	12	Kadın
Arş. Gör. 16	Araştırma Görevlisi	Türkçe Öğretmenliği	3	Erkek
Arş. Gör. 17	Araştırma Görevlisi	Bilgisayar ve Ögt. Tek. Öğrt.	4	Erkek

<sup>3</sup> Öğretim elemanı unvanı 2547 sayılı yükseköğretim kanununda kullanıldığı anlamda kullanılmıştır: “Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir.”

Öğr. Gör. 1	Öğretim Görevlisi	Sınıf Öğretmenliği	26	Erkek
Öğr. Gör. 2	Öğretim Görevlisi	Güzel Sanatlar Eğitimi	30	Erkek
Öğr. Gör. 3	Öğretim Görevlisi	Türkçe Öğretmenliği	16	Kadın
Okt. 1.	Okutman	İngilizce Öğretmenliği	15	Erkek

Tablo 1’de görüldüğü gibi, araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 136-137) kullanılmıştır. Farklı görev unvanına sahip, farklı bölümlerden öğretim elemanlarına yer verilerek çalışma grubunda maksimum çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Bu çeşitlilik eğitim fakültesinde araştırma görevlisinin nasıl algılandığına ilişkin farklı bakış açılarının ortaya çıkarılması bakımından önemlidir. Nitekim araştırma görevlilerinin kendi yaptıkları işe ilişkin algıları ile diğer öğretim elemanlarının onlara ilişkin algıları farklı olabilir.

### 2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Öğretim elemanlarının araştırma görevlisine ilişkin algılarını ortaya çıkarmak amacıyla “**Sizce araştırma görevlisi kimdir?**” ve “**Araştırma görevlisini .....’ya benzetiyorum. Çünkü .....’**” biçimindeki iki adet açık uçlu sorudan yararlanılmıştır. Bilindiği gibi literatürde metaforlar yoluyla veri toplanan araştırmalarda “...’ya benzer. Çünkü...” soru kalıbı kullanılmaktadır (Kısa, 2013; Yalçın, Özoglu ve Dönmez, 2016; Yılmaz ve Şahin, 2016; Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015). “Sizce araştırma görevlisi kimdir?” sorusundan alınan yanıtlardan asıl soruda metafora ilişkin yapılan açıklamanın desteklenmesi amacıyla yararlanılmıştır.

Veri toplamak için araştırmaya ve metafora ilişkin genel açıklamalar ile araştırma soruları katılımcılara elektronik posta yoluyla, elektronik form biçiminde iletilmiştir. Katılımcıların elektronik forma yazdığı yanıtlar araştırmanın ham veri kaynağını oluşturmuştur. Veri analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Analizde takip edilen aşamalar şu şekildedir:

- o Elektronik olarak toplanan veriler Excel programı yardımıyla düzenlenmiştir. Eksik doldurulmuş formlardan gelen veriler ile metaforun açıklamasının net olmadığı veriler ayıklanmıştır. Ayrıca katılımcılar görev unvanlarına göre kodlanmıştır (bkz. Tablo 1).
- o Düzenlenen verilerin çıktısı alınarak araştırmacıdan biri tarafından tekrar tekrar okunmuş (en az 2 kez), üstüne notlar alınarak ve metaforların gruplandırılabilceği olası temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Daha sonra her bir kategori için farklı bir renk seçilerek bir kategoride yer alan bütün metaforların bulunduğu satırlar aynı renkle işaretlenmiştir. Araştırmacının herhangi bir kategoriye yerleştirme konusunda kararsız olduğu metaforların bulunduğu satırlar renksiz olarak bırakılmıştır.
- o İlk yapılan analiz sonucunda elde edilen taslak üzerinde ikinci araştırmacı ile birlikte çalışılarak hiçbir metafor açıkta kalmayacak şekilde temalar ve alt temalar yeniden düzenlenmiştir.
- o Yapılan bu çalışmanın ardından iki uzmandan görüş alınmıştır. Türkçe öğretmenliği alanından bir uzmandan oluşturulan temalar için kullanılan ifadelerin dil açısından incelemesi istenmiştir. Eğitim yönetimi alanından olan diğer uzmanın görüşlerinden ise kodlayıcı güvenilirliğini hesaplamak için yararlanılmıştır. Bu süreçte, temaların, metaforların ve katılımcıların ilgili

metafora ilişkin örnek ifadelerinin yer aldığı bir form kullanılmış, uzmandan temalar ve metaforları eşleştirmesi istenmiştir. Kodlayıcılar (uzman ile araştırmacılar) arasındaki güvenilirlik (Miles ve Huberman, 2015: 64), yaklaşık olarak %93 olarak hesaplanmıştır (Görüş birliği (37) / görüş birliği (37) + görüş ayrılığı (3). Bilindiği gibi bu oranın %90 ve üzerinde olması önerilmektedir (Miles ve Huberman, 2015: 64).

- o Öneriler doğrultusunda veri seti yeniden gözden geçirilmiş, kodlamalar tamamlanmış ve frekanslar hesaplanmıştır.

### 3. BULGULAR

Öğretim elemanları tarafından üretilen metaforlar sekiz farklı tema altında ifade edilmiştir. Bu temalar ve her bir temada yer alan metaforların toplam frekansları tablo 2’de görülmektedir:

**Tablo 2.** Öğretim Elemanları Tarafından Oluşturulan Metaforların Toplandığı Temalar ve Frekansları

Tema	f
Gelişmekte / olgunlaşmakta olan	24
o Zamanla gelişip olgunlaşan	11
o Zor ve uzun bir yolda sabırla hedefe yürüyen	6
o Hocasının / hocalarının yanında yetişen	5
o Kendini yetiştiren / geliştiren	2
Her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen	8
Ezilen / kullanılan	7
Değeri anlaşılmayan / bilinmeyen / önemsenmeyen	3
İtaat eden	3
Akademinin önemli / vazgeçilmez üyesi olan	3
Uyum sağlayan	3
Aydınlatan / yol gösteren	2

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırma görevlisi, katılımcılar tarafından daha çok gelişmekte, olgunlaşmakta olan bir akademisyen aday ve her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen bir joker elemanı olarak algılanmaktadır. Bununla birlikte üniversitede ezilen/ kullanılan, değeri anlaşılmayan / bilinmeyen / önemsenmeyen bir eleman olarak ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır.

Tablo 2’de görüldüğü gibi gelişmekte / olgunlaşmakta olan teması kendi içinde dört alt temadan oluşmaktadır. Bu alt temalarda yer alan metaforlar ise tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3.** “Gelişmekte / Olgunlaşmakta Olan” Teması Altında Yer Alan Metaforlar

Alt tema	Metafor
Zamanla gelişip olgunlaşan	<b>fidan(4)</b> , tohum(1), bitki(1), çiçek(1), kitap(1), uçmaya hazırlanan şahin(1), tırtıl(1), karınca(1)
Zor ve uzun bir yolda sabırla hedefe yürüyen	<b>karınca(3)</b> , ateşi görmemiş kum(1), güneş(1), çalışan araba(1)
Hocasının / hocalarının yanında yetişen	<b>çırak(3)</b> , kalfa(1), ailenin en küçük bireyi(1)
Kendini yetiştiren / geliştiren	çaylak akademisyen (1), kadrolu genç eleman(1)

Tablo 3’te görüldüğü gibi akademiye “Gelişmekte / olgunlaşmakta olan” bir eleman olarak araştırma görevlisi daha çok fidan, karınca, çırak metaforları ile ifade edilmiştir.



Araştırma görevlisini “zamanla gelişip olgunlaşan” bir varlık olarak ifade eden katılımcıların bazıları görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir: “Araştırma görevlisi taze bir fidandır, çünkü kariyerini tamamladığında güzel meyveler vermeye başlayacaktır. Fidan olarak ona yapılan yatırım, meyvelerin niteliğini belirlemektedir.(Dr. Öğr. Üyesi. 16)”, “Çiçeğe benzer, yetişirse gül yetişmezse diken olur.(Prof. 3)”, “Kitaba benzer çünkü yetiştiğinde okumaya doyum olmaz. (Okt. 1)”, “Kelebeğe dönüşecek olan tırtıl. (Öğr. Gör. 3)” Bu ifadelerden de anlaşıldığı gibi bazı katılımcılar gelişim sürecinin niteliğinin sonuçta nasıl bir araştırma görevlisi yetişeceği konusundaki önemini de vurgulamışlardır.

Araştırma görevlisini “zor ve uzun bir yolda sabırla hedefe yürüyen” bir varlık olarak tanımlayan katılımcıların bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Araştırma görevlisi henüz ateşi görmemiş kuma benzer. Ateşte yandıkça ve piştikçe şekil alacak sonuçta çok muhteşem bir ürüne dönüşecek. Kumdan oluşacak kimi ürün güzel bir vazoya ya da kristal bir bardak olurken, kimi ürün ancak pencere camı ya da araba camı olacak. Hangisi daha işlevseldir acaba? Aslında cama dönüşebilen her kum tanesi şanslıdır ve mutlaka işlevseldir. Yeter ki kum olarak kalıp dağılıp un ufak olmasın. (Prof. 2)”, “Karıncaya benzer, çünkü çalıştıkça çalışmanın zevkine varan ve bir gün emeğinin karşılığını alacağını bilerek, nankör olmadan sabırla işini yaptığı için. (Dr. Öğr. Üyesi. 13)”, “Araştırma görevlisi güneşe benzer, çünkü gece olduğunda siz uyudu zannedersiniz, ancak o başka bir yerde çalışmaya devam etmektedir. Bitmeyen bir enerji ve öğrenme aşkıyla sürekli araştıran ve öğrenen kişidir. (Arş. Gör. 15)”, “Çalışan araba. Sürekli bir şeylerle meşgul olan, yol alan (kariyerde yükselme) bireylerdir. (Arş. Gör. 9)”.

Araştırma görevlisini “hocasının / hocalarının yanında yetişen” bir varlık olarak tanımlayan katılımcıların bazıları görüşlerini şöyle dile getirmiştir: “İşbaşında eğitim alan bir kişi olarak gördüğümünden, usta-çırak ilişkisi bağlamında araştırma görevlisi bir çırağa benzer (Doç. 4)”, “Bence üniversiteyi bir aile ortamına benzetirseniz ailenin en küçük bireyidir. Kendine ve aileye sorumlulukları vardır ama temel hedefi öğrenip gelişmektir. (Dr. Öğr. Üyesi. 2)”

Araştırma görevlisini “kendini yetiştiren / geliştiren” bir varlık olarak ifade eden bazı katılımcılar görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir: “Akıllısı kimseyi takmayıp kendini yetiştirmeye bakan, yetersizi köprüyü geçene kadar ayıya dayı demeyi öğrenip öğretim üyesi olunca kendisi de aynı muameleyi bekleyen çaylak akademisyendir. (Doç. 1).”, “Öğretim üyeliğine hazırlanırken, kendini yetiştirmesi ve geliştirmesi gereken, bu arada idari görevler olarak deneyimlerini arttırması gereken kadrolu genç elemandır. (Prof. 5)”

Diğer temalarda yer alan metaforlar tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4.** Diğer Temalarda Yer Alan Metaforlar

Tema	Metafor
Her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen(8)	<b>joker(5)</b> , İsveç çakısı(2), süper kahraman(1)
Ezilen / kullanılan(7)	<b>hamal(2)</b> , köle(1), asker /er(1), kamyon kasası(1), güneş(1), süper kahraman(1)
Değeri anlaşılmayan/bilinmeyen/önemsenmeyen(3)	cırcır böceği muamelesi gören karınca(1), gölete hapsedilmiş dalga(1), saksı(1),
İtaat eden(3)	emir eri(1), zemberekli oyuncak(1), motor(1),
Akademinin önemli / vazgeçilmez üyesi olan(3)	dinamo(1), one note(1), bel direği(1)
Uyum sağlayan(3)	bukalemun(1), mıknaş(1) köprüyü geçene kadar ayıya dayı diyen(1),
Aydınlatan / yol gösteren(2)	Güneş(1), Ay(1)

Tablo 4'te görüldüğü gibi 8 katılımcı 4 farklı metaforla araştırma görevlisini “Her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen” bir eleman olarak tanımlamıştır. Bu konuda bazı katılımcılar görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir: “Araştırma görevlisi jokere benzer. Eğitim öğretimle ilgili her türlü konuda, bölümdeki hocalarına yardımcı olur. Gediği kapatır. (Dr. Öğr. Üyesi. 4)”, “Jokerdir. Çünkü eksikliğin olduğu her yerde ve durumda tamamlayıcı elemanlardır. (Dr. Öğr. Üyesi. 7)”, “İsveç çakısı gibidir, ufaktır ama çok fonksiyonludur. Derse girer, hocaların sınavlarını okur, sınav programı yapar, gözetmenlik yapar, idari ve akademik her türlü sekreteryaya işini her an yapabilme ihtimali vardır. (Arş. Gör. 9)”, “Süper kahramana benzer. Çoğu zaman çoğu yerededir. Pek çok zaman pek çok iş yapar. Biriminin ve kurumunun ayakta kalabilmesinde hayati öneme sahiptir fakat pek çok zaman varlığının farkına bile varılmaz. Kimilerine göre varlığı bir dert yokluğu daha büyük bir derttir. (Arş. Gör. 12)” Görüldüğü gibi öğretim üyeleri araştırma görevlisini joker olarak tanımlarken onların yardımcı olan, işleri kolaylaştıran yönünü vurgularken araştırma görevlileri joker olmayı daha olumsuz bir dille ifade etmişlerdir.

Araştırma görevlisini “ezilen / kullanılan” bir varlık olarak ifade eden bazı katılımcılar görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: “Hamala benzer çünkü gereksiz birçok işi omuzuna bindirip taşımak zorundadır. (Arş. Gör. 13)”, “Araştırma görevlisi ne yazık ki köleye benzer. Çünkü bütün işler sanki onun üzerine zimmeliymiş gibi ona yaptırılır. (Dr. Öğr. Üyesi. 3)”, “Kamyon kasasına benzer çünkü bazı durumlarda kapasitesi kadar, bazı durumlarda ise kapasitesini aşıya da yükü doldurulur. Kamyon kasasının ne kadar yük taşıyabileceği ile ilgilenilmez. (Arş. Gör. 11)”, “Araştırma görevlisi askere (er) benzer. Askerlikte de çoğu işi er yapar ama ad hep üstün olur. (Dr. Öğr. Üyesi. 9)” Görüldüğü gibi katılımcılar araştırma görevlilerinin her türlü işi yapmak zorunda bırakılmaları ve bu nedenle iş yüklerinin çok olması bakımından “ezilen / kullanılan” bir varlığa benzetmektedirler.

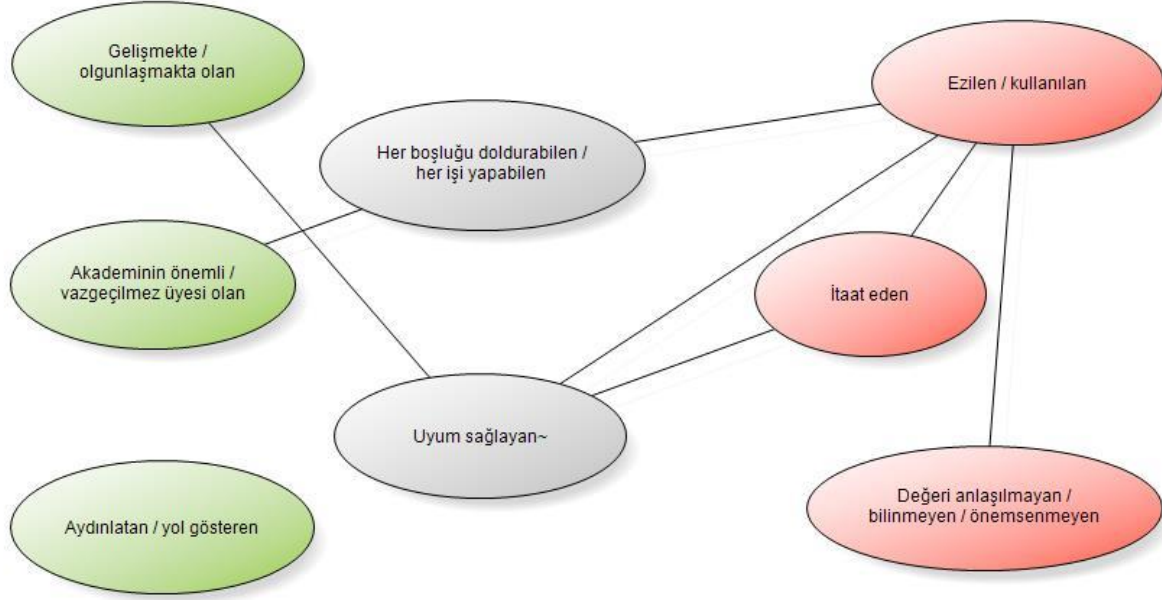
Araştırma görevlisini “değeri anlaşılmayan / bilinmeyen / önemsenmeyen” bir varlık olarak ifade eden bazı katılımcılar görüşlerini şöyle dile getirmişlerdir: “Saksıya benzer, çünkü fikirleri ve görüşleri aslında kimse için önemli değildir. (Arş. Gör. 2)”, “Araştırma görevlisi karınca gibi çalışmasına rağmen cırcır böceği muamelesi gören kişidir (Arş. Gör. 16)”.

Araştırma görevlisini “itaat eden” bir varlık olarak tanımlayan bazı katılımcılar görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “Emir erine benzer çünkü öğretim üyelerinin bütün emirlerini sorgulamaksızın yerine getirmek zorundadır. (Arş. Gör. 10)”, “Araştırma görevlisi zembekli oyuncağa benzer. Üstleri tarafından kurulur, belli bir noktaya kadar hareketine müsaade edilir, sonra başka bir iş için tekrar kurulur... Tıpkı bir robot gibi çalıştırılır. Bir nesne gibi görülür, kendi varlığı, iradesi göz ardı edilir. (Arş. Gör. 17)”.

Araştırma görevlisini akademinin “önemli / vazgeçilmez üyesi” olarak tanımlayan bazı katılımcıların ifadeleri şöyledir: “Araştırma görevlisi, her zaman yardımcı olan ve akademik idari işlerimizin yürütmesini sağlayan bir destek gibi. Bu bakımdan bölümün yürütücü işlevi gibi düşünebilirim. One note gibi düzenleyici bir bilgisayar programı (Dr. Öğr. Üyesi. 10)”, “Fakültenin olmazsa olmaz her işe koşan elemanları oldukları için, dinamo rolü yüklediklerini düşündüğüm için dinamoya benzetebilirim. (Dr. Öğr. Üyesi. 8)”.

Araştırma görevlisini “uyum sağlayan” bir varlık olarak ifade eden katılımcılar görüşlerini şöyle dile getirmişlerdir: “Araştırma görevlisi bukalemuna benzer (daha doğrusu dönüştürülmüştür). Her hocanın yanında onun rengine bürünmek, onun nabzına göre şerbet vermek durumunda kalır. Akademik olmayan görevleri de yapmak durumundadır. Yükselmenin ve tezini hızlı bitirmenin yolu buradan geçmektedir. O nedenle kendini erteler. Bu erteleme o kadar uzun sürer ki unvan aldığı anda artık kendisi kalmamıştır. (Doç. 6)”, “Mıknatısa benzer güçlü olana yapışır. (Doç. 8)”, “Akıllısı kimseyi takmayıp kendini yetiştirmeye bakan, yetersizi köprüyü geçene kadar ayıya dayı demeyi öğrenip öğretim üyesi olunca kendisi de aynı muameleyi bekleyen çaylak akademisyendir. (Doç. 1)”.

Araştırma görevlisini “aydınlatan / yol gösteren” bir varlık olarak tanımlayan katılımcılar görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir: “Araştırma görevlisi güneşe benzer, çünkü kendini durmadan yenileyip insanları bilimsel olarak aydınlatmakla yükümlüdür. (Dr. Öğr. Üyesi. 15)”, “Ay'a benzer Çünkü Karanlık gecede o size yol gösterir (Arş. Gör. 14)”.



**Şekil 1.** Öğretim Elemanlarının Görüşlerinden Elde Edilen Temalar ve Birbiriyle İlişkileri

Öğretim elemanlarının araştırma görevlilerini tanımlamak için kullandıkları metaforlar için oluşturulan temalar ve bu temaların birbiri ile ilişkileri, katılımcıların ifadelerine dayalı olarak birbiriyle ilişkilendirilebilir, olumlu ya da olumsuz olarak yorumlanabilir. Şekil 1’de bu temaların birbirleriyle ilişkileri çizgilerle ifade edilmiştir. Ayrıca olumlu olarak yorumlanan temalar yeşil renkle, olumsuzlar kırmızı renkle, hem olumlu hem de olumsuz olarak yorumlananlar gri renkle gösterilmiştir. Temalar arasında var olduğu ileri sürülen ilişki katılımcıların metaforlarla ilgili açıklamalarından elde edilmiştir. Örneğin bazı katılımcılar araştırma görevlisinin joker elemanı oluşunu akademi açısından önemli / vazgeçilmez bir görev olarak açıklamışken (Araştırma görevlisi jokere benzer. Eğitim öğretimle ilgili her türlü konuda, bölümdeki hocalarına yardımcı olur. Gediği kapatır. Mesleği en iyi şekilde öğrenmeye çalışır.(Dr. Öğr. Üyesi. 4)) bazıları bunun bir anlamda ezilmek / kullanılmak, değersiz görülme olduğunu ima etmişlerdir (Araştırma görevlisi joker karta benzer, çünkü işi olsun olmasın ihtiyaç duyulan her an kullanılabilir. (Dr. Öğr. Üyesi. 5), Süper kahramana benzer. Çoğu zaman çoğu yerededir. Pek çok zaman pek çok iş yapar. Biriminin ve kurumunun ayakta kalabilmesinde hayati öneme sahiptir fakat pek çok zaman varlığının farkına bile varılmaz. Kimilerine göre varlığı bir dert yokluğu daha büyük bir derttir. (Arş. Gör. 12)). Benzer şekilde, bazı katılımcılar araştırma görevliliğini tezini bitirmek ve akademik olarak yükselmek için bulunduğu ortama uyum sağlamak ve bunun için bir anlamda itaat etmeye, ezilmeye, kullanılmaya razı olmak anlamında ifade etmişken (Araştırma görevlisi bukalemuna

benzer (daha doğrusu dönüştürülmüştür). Her hocanın yanında onun rengine bürünmek, onun nabzına göre şerbet vermek durumunda kalır. Akademik olmayan görevleri de yapmak durumundadır. Yükselmenin ve tezini hızlı bitirmenin yolu buradan geçmektedir. O nedenle kendini erteler. Bu erteleme o kadar uzun sürer ki unvan aldığı anda artık kendisi kalmamıştır. (Doç. 6)), bazı katılımcılar ise araştırma görevliliğini bulunduğu ortama, olumsuzluklara aldırmadan kendini geliştirerek uyum sağlamak biçiminde ifade etmişlerdir (Akıllısı kimseyi takmayıp kendini yetiştirmeye bakan, yetersizi köprüyü geçene kadar ayıya dayı demeyi öğrenip öğretim üyesi olunca kendisi de aynı muameleyi bekleyen çaylak akademisyendir. (Doç. 1)).

Şekil 1’de görüldüğü gibi “gelişmekte / olgunlaşmakta olan”, “akademinin önemli / vazgeçilmez bir üyesi olan” ve “aydınlatan / yol gösteren” temalarının, araştırma görevliliğinin daha çok olumlu yönlerini vurgulamaktadır. Diğer taraftan “ezilen / kullanılan”, “itaat eden” ve “değeri anlaşılmayan / bilinmeyen / önemsenmeyen” temalarının, araştırma görevliliğinin daha çok olumsuz yanlarını ifade etmektedir. Öte yandan katılımcıların ifadeleri dikkatle okunduğunda “Her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen” ve “uyum sağlayan” temaları ile araştırma görevliliğine ilişkin hem olumlu hem de olumsuz bakış açılarının yansıtıldığı söylenebilir.

Temalar arasında olumlu, olumsuz, hem olumlu hem de olumsuz olarak yapılan bu sınıflandırma da dikkate alınarak, tablo 5’te katılımcıların görev unvanlarına göre hangi temayla ilgili metafor ürettiği bilgisine yer verilmiştir.

**Tablo 5. Katılımcıların Unvanlarına Göre Temalara Dağılımı**

Tema ve Alt temalar		Öğretim üyesi	Araştırma Görevlisi		Diğer		
		Katılımcı kodu	f	Katılımcı kodu	f	Katılımcı kodu	f
Olumlu temalar	Gelişmekte / olgunlaşmakta olan (Zamanla gelişip olgunlaşan)	Prof.3, Prof.6, Prof.7, Doç.7, Dr. Öğr. Üyesi. 16, Dr. Öğr. Üyesi. 17	6	Arş.Gör.3	1	Öğr.Gör.1, Öğr.Gör.3, Okt.1	3
	Gelişmekte / olgunlaşmakta olan (Zor ve uzun bir yolda sabırla hedefe yürüten)	Prof.2, Prof.4, Yrd. Doç.13, Dr. Öğr. Üyesi. 17,	4	Arş.Gör.1, Arş.Gör.8, Arş.Gör.15	3		
	Gelişmekte / olgunlaşmakta olan (Hocasının / hocalarının yanında yetişen)	Prof.1, Doç.2, Doç.4, Dr. Öğr. Üyesi. 1, Dr. Öğr. Üyesi. 2	5				
	Gelişmekte / olgunlaşmakta olan (Kendini yetiştiren / geliştiren)	Prof.5, Doç.1,	2				
	Aydınlatan / yol gösteren	Dr. Öğr. Üyesi. 15	1	Arş. Gör. 14	1		3
	Akademinin önemli / vazgeçilmez üyesi olan	Dr. Öğr. Üyesi. 8, Dr. Öğr. Üyesi. 10, Dr. Öğr. Üyesi. 11	3				
		Toplam frekans	21		5		
Hem olumlu hem olumsuz temalar	Her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen	Doç.3, Dr. Öğr. Üyesi. 4, Dr. Öğr. Üyesi. 5, Dr. Öğr. Üyesi. 7	4	Arş.Gör.1, Arş.Gör.4, Arş.Gör.9, Arş.Gör.12	4		
	Uyum sağlayan	Doç.1, Doç.6, Doç.8	3				
			Toplam frekans	7		4	
Olumsuz temalar	Ezilen / kullanılan	Dr. Öğr. Üyesi. 3, Dr. Öğr. Üyesi. 9,	2	Arş.Gör.11, Arş.Gör.12, Arş.Gör.13, Arş.Gör.15	4	Öğr.Gör.2	1

Değeri anlaşılmayan / bilinmeyen / önemsenmeyen	Arş.Gör.2, Arş.Gör.16,	2	
İtaat eden	Arş.Gör.7, Arş.Gör.10, Arş.Gör.17	3	
Toplam frekans		2	9
			1

Tablo 5’te öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinin ürettiği metaforlardan elde edilen temalar görev unvanına göre ayrıştırılarak verilmiştir. Buna göre öğretim üyelerinin algısı daha çok olumlu olduğu halde (21 kişi, %50’den fazlası), araştırma görevlilerinin algısı daha çok olumsuzdur (9 kişi, %50’den fazlası). Bununla birlikte bazı ortak temalarında oluştuğu görülmektedir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının araştırma görevliliğine ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, araştırmaya gönüllü katılan 55 öğretim elemanı tarafından birbirinden farklı 40 geçerli metafor üretilmiştir. Bu metaforlardan “Gelişmekte / olgunlaşmakta olan (24)”, “Her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen (8)”, “Ezilen / kullanılan (7)”, “İtaat eden (3)”, “Akademinin önemli / vazgeçilmez üyesi olan (3)”, “Uyum sağlayan(3)”, “Değeri anlaşılmayan / bilinmeyen / önemsenmeyen (3)” ve “Aydınlatan / yol gösteren (2)” olmak üzere 8 tema oluşturulmuştur. Bu araştırmanın katılımcıları, araştırma görevlisini daha çok gelişen ve olgunlaşan, bu süreçte karınca gibi çok çalışan, mücadele eden, çırak gibi hocasından öğrenerek gelişen bir akademisyen adayı; aynı zamanda her boşluğu doldurabilen, her işi yapabilen bir joker elemanı; ezilen, kullanılan bir hamal, bir köle olarak algılamaktadırlar. Bu bağlamda öne çıkan metaforlar joker (5), fidan (4), çırak (3), karınca (3), isveç çakısı (3), hamal (2) biçiminde sıralanabilir. Literatürde bu konuda farklı üniversitelerden katılımcılarla yapılmış benzer araştırmalara (Kısa, 2013; Yalçın, Özoğlu ve Dönmez, 2016; Yılmaz ve Şahin, 2016; Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015) bakıldığında sonuçların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Yılmaz ve Şahin (2016) araştırma görevlisi olmanın anlamını ortaya çıkarmayı amaçladıkları, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri fenomenolojik araştırma sonucunda araştırma görevlisi olmanın anlamını “istismar edilme, sekreterlik ve angarya işler yapma, akademik baskıyla karşılaşma, ekonomik sıkıntılarla yüzleşme, motivasyon kaybı yaşama, akademik kariyer yapma ve kimlik kazanma, akademik gelişim ve entelektüel doyum” bileşenleriyle ifade etmişlerdir. Yılmaz, Yılmaz ve Göçen (2015) sınıf öğretmeni adaylarının araştırma görevlisi algısını belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarında araştırma görevlisi beyaz yakalı köle, bilim insanı, rehber, öğrenen gelişen, kendini beğenen, konumunu hak etmeyen temaları ile ifade edilmiştir. Kısa (2013)’ün araştırmasında eğitim fakültesi araştırma görevlileri yaptıkları işi çıraklığa, sekreterliğe, köleliğe, joker elemanı olmaya benzettikleri görülmüştür. Yalçın, Özoğlu ve Dönmez (2016)’nın eğitim fakültesi öğretim elemanlarının araştırma görevlisi algılarına ilişkin metaforları yetişen, olgunlaşan, şekillendirilen, joker elemanı olan, sömürülen, itaat eden, olumsuz, belirsiz, sorgulayan, çalışkan, mücadelecisi, dayanıklı ve değişken, durumsal temaları ile ortaya konmuştur.

Bu araştırmadaki gibi literatürdeki diğer araştırmalarda da ortaya çıkmış olan “joker” metaforu araştırma görevlilerinin görev tanımının belirsizliğini ifade eden, bu belirsizlik sonucu ortaya çıkan olumlu ve olumsuz koşulları tanımlayan apıcı bir metafordur. Alanyazında araştırma görevlisinin görev tanımının belirsizliğinin çeşitli sorunlara neden olduğunu ortaya koyan çok sayıda araştırma (Bayar ve Bayar, 2012; Doğan, 2013; Korkut ve Yalçınkaya, 1999) bulunmaktadır. Bu araştırmalarda söz konusu belirsizliğin araştırma görevlilerinin her işi yapabileceği algısı oluşturduğu ve bu durumun onları akademik çalışmalarından uzaklaştırabileceği vurgulanmaktadır. Araştırma sonucunda “bukalemun, köprüyü geçene kadar ayıya dayı diyen” metaforlarıyla ifade edilen “uyum sağlayan” teması, araştırma görevlilerinin işe alınması ve öğretim üyeliğine atanması sürecindeki sorunlara işaret ediyor olması nedeniyle dikkate değer görünmektedir. Bilindiği gibi araştırma görevlilerinin işe alınmasında ve öğretim üyeliğine atanmasında zaman zaman akademik olmayan ölçütler belirleyici olmaktadır (Korkut ve Yalçınkaya, 1999). Bu koşulların araştırma görevlilerini köprüyü geçene kadar farklı davranmaya, kişiliklerinden, bilim adamı kimliklerinden taviz vermeye yönlendirdiği söylenebilir. şu halde “joker” metaforu ile birlikte düşünöldüğünde daha karmaşık ve zorlayıcı bir bağlam oluşturmaktadır. Zira akademik konuların, bilimin öncelikli ve belirleyici olmadığı bir örgüt költürü içinde kadro veya başarı tehdidi ile “joker” olarak görölen araştırma görevlisine akademik amaçların dışında görevler vermek, benzer yollardan geçmiş öğretim üyelerince mübah görölebilir. Diğer taraftan bu koşullarda araştırma görevlileri işsizlik ve akademik kariyer kaygısıyla kişiliklerinden, bilim insanı kimliklerinden taviz vermeyi faydacı bir bakış açısı ile uygun bulabilir. Sonuç olarak bu koşullarda uygulayıcılar için öncelikle önerilebilecek şey akademik gelişimin, bilimin öncelikli olduğu bir üniversite költürü oluşturulmasının sağlanmasıdır. Bununla birlikte bilim adamı yetiştirme konusunda açık bir politika belirlenmesi ve araştırma görevlilerinin görev tanımlarının da bu politika bağlamında netleştirilmesi gerekmektedir. Zira 2547 sayılı kanunda açıkça ifade edilmemiş olsa bile uygulamada öğretim üyeliğinin araştırma görevliliğinden başladığına dair yaygın bir kabul vardır. Nitekim bu araştırma sonucunda öğretim elemanlarının çoğunluğunun bu yönde ideal bir algıya sahip olduğu “gelişmekte / olgunlaşmakta olan” teması altındaki metaforlarla ortaya konmuştur.

Bu araştırmada ortaya çıkarılan sekiz farklı temadan “gelişmekte / olgunlaşmakta olan”, “akademinin önemli / vazgeçilmez bir üyesi olan” ve “aydınlatan / yol gösteren” temalarının araştırma görevliliğinin olumlu yönünü, “ezilen / kullanılan”, “itaat eden” ve “değer anlaşılmayan / bilinmeyen / önemsenmeyen” temalarının olumsuz yönünü, “Her boşluğu doldurabilen / her işi yapabilen” ve “uyum sağlayan” temalarının ise hem olumlu hem de olumsuz yönünü vurguladığı söylenebilir. Yapılan bu sınıflandırmaya göre katılımcıların görüşlerinin dağılımına bakıldığında öğretim üyelerinin görüşlerinin daha çok olumlu araştırma görevlilerinin görüşlerinin ise olumsuz olduğu sonucuna ulaşılabilir. Katılımcıların temalardaki dağılımına göre sayılarak yapılan bu karşılaştırma güçlü ve genellenebilir bir iddia içermemekle birlikte bulguların genel görünümünü özetler niteliktedir.

Eğitim faköltesi öğretim elemanlarının araştırma görevliliğine ilişkin algılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmada ulaşılan sonuçlar, yalnızca bu araştırmanın katılımcılarına ait özđün

deneyimler, bu deneyimleri biçimlendiren önemli bir değişken olarak araştırmanın yapıldığı üniversitenin eğitim fakültesine ait örgüt kültürü ile sınırlıdır. Bununla birlikte literatürde farklı üniversitelerin eğitim fakültelerinde gerçekleştirilmiş benzer araştırmaların (Kısa, 2013; Yılmaz ve Şahin, 2016) sonuçlarıyla tutarlı olduğu da dikkate değerdir. Yani her ne kadar farklı üniversitelerin içinde yer alsın da eğitim fakültelerinin kültürü bir ölçüde bu üniversitelerin içinde yer aldığı üst sistem, yani Türkiye'nin yükseköğretim sistemi, bilim adamı yetiştirme politikaları ile oluşmaktadır. Ancak literatürde araştırma görevliliği algısının yalnızca eğitim fakültelerinde araştırılmış olması bir sınırlılıktır. Benzer çalışmaların farklı fakültelerde yapılması araştırmacılar için bir öneri olarak ifade edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Aladağ, S. ve Kuzgun, M. P. (2015). Sınıf Öğretmeni Adaylarının 'Değer' Kavramına İlişkin Metaforik Algıları. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (29), 163-193.
- Altun, S. A. ve Apaydın, Ç. (2013). Kız ve erkek öğretmen adaylarının "eğitim" kavramına ilişkin metaforik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(3), 329-354.
- Aytekin, A. (2016). Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetlerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Balcı, A. (2003). Eğitim örgütlerine yeni bakış açıları: Kuram araştırma ilişkisi II. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33(33), 26-61.
- Baş, G. ve Kıvılcım, Z.S. (2019). Türkiye'de öğrencilerin merkezi sistem sınavları ile ilgili algıları: bir metafor analizi çalışması. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), 639 - 667.
- Bayar, S. ve Bayar, V. (2012). Akademisyen ve öğrencilerin araştırma görevliliğine ilişkin metaforik algıları. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*. 1(1), 26-48.
- Büyükgoze, H. ve Gün, F. (2017). Building the professional identity of research assistants: A phenomenological research. *Educational Sciences: Theory And Practice*, 17(1), 237-263.
- Cangür, Ş. (2004). *Araştırma görevlilerinin iş tatminine etki eden faktörlerin yapısal eşitlik modelleriyle belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Çakır, H. M. (2015). 2547 Sayılı Kanun'un 35'inci maddesi kapsamında alınan taahhüt ve kefalet senetleri üzerine bir inceleme. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 559-594.
- Çankır, B. (2016). Geri bildirim araştırma görevlilerinin öz-yeterlilikleri üzerindeki etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 21-30.
- Çelebi, N. ve Tatık, R. Ş. (2012). Öğretim üyesi yetiştirme programındaki (öyp) araştırma görevlilerinin ÖYP' yi değerlendirmeleri. *Journal of Higher Education/Yükseköğretim Dergisi*, 2(3), 127-136.

- Çerçi, P. A. (2015). *Akademide istihdam edilen araştırma görevlilerinin çalışma koşulları ve yaşam memnuniyetlerine yönelik bir çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çinemre, S. (2014). Araştırma görevlilerinin sorun ve beklentileri: İlahiyat fakülteleri örneği. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(1), 261-288.
- Çolak, E. (2014). *İş güvencesizliği ve Türk üniversite sisteminde araştırma görevlilerinin belirsizlikle mücadele stratejileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gülner, B. (2007). *Araştırma görevlilerinin iş tatminini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyumu: Kamu ve özel üniversite karşılaştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.
- Gün ve Büyükgöze (2015). Araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifinde öz yeterliğin rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 418-432.
- Günçavdı, G. (2015). *Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele düzeyleri ile iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Güngör Cabbar, B. (2020). İlkokul dördüncü sınıf öğrencilerinin ağaç kavramına karşı metaforik algıları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 189-208.
- Güven, E. (2014). *Araştırma görevlilerinin danışanlarıyla ilişkilerinin mentorluk bağlamında değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kabakçı, I. (2005). *Araştırma görevlilerinin mesleki gelişine yönelik bakış açıları: Eğitim fakülteleri örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kahraman, A. B. (2010). Lisansüstü eğitim yapmak amacıyla başka bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlilerinin yaşam tarzı profilleri ve problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2(2), 243-257.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kara, N., Duman, M., Sevim, N. ve Yıldırım, S. (2014). The comparative analysis of research assistants' perceptions toward science and scientific activities. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 47(1), 43.
- Kısa, N. (2013). Araştırma görevlilerinin metaforik algıları: Kim onlar? Kim olmalılar? *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (28), 47-66.
- Korkut, H., & Yalçınkaya, M. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(17), 19-36.



- Koşar, D. (2016). Öğretmen adaylarının üniversite ve öğretim elemanı kavramlarına ilişkin metaforik algıları. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8 (3), 113-127.
- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık ve öz yeterliklerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kuzu, Y. (2020). Eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin akademisyen kavramına ilişkin metafor algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53), 557-582.
- Lakoff, G. ve Johson, M. (2015). *Metaforlar hayat, anlam ve dil*. (Çev. G.Y. Demir). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Merriam, S.B. (2013). *Nitel araştırma*. (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mert, E. (2013). Türkçe öğretmen adaylarının dört temel dil becerisine ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(27), 357-372.
- Miles, M.B. ve Huberman, A. M. (2015). *Nitel veri analizi*. (Çev. Ed. S.A. Altun & A. Ersoy). Ankara: Pegem.
- Özaslan, G. (2010). *Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özdem, G. (2002). *Bir üniversite adına başka bir üniversitede lisansüstü öğrenim gören araştırma görevlilerinin sorunları (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, S. (2016). *Tersine hamilik (mentorluk) ile ilgili bir inceleme: Araştırma görevlileri örnek olayı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özer, Ö., Songur, C., Kar, A., Top, M. ve Erigüç, G. Organizational stress, organizational cynicism, organizational revenge, intention to quit: a study on research assistants. *Hacettepe University, Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Health Administration* 3 (8), 121-128.
- Özgür, S. (2015). The relationship between job satisfaction, perceived organizational support and organizational cynicism of ÖYP research assistants. *European Journal of Research on Education*, 3(2), 22-27.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (Çev. Ed. M. Bütün & S.B. Demir). Ankara: Pegem Akademi.
- Rüzgaresen, C. (2012). Yüksek Öğretim Kanunu'nun 35'inci Maddesi'nin Uygulanma Biçimi ve Bu Madde Nedeniyle Açılan Davalar. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22. 263-312.
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış, yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Seyhan, B. (2019). Sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının demokrasi ve Atatürkçülük kavramlarına yönelik metafor algıları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(12), 32-52.
- Sezgin, F. (2002). *Araştırma görevlilerinin yetiştirilmesinde tez danışmanı öğretim üyelerinin yetiştiricilik rolleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, Y. ve Sağlam, V. (2008). Araştırma görevlilerinin mesleki tükenmişlik durumu. *e-Journal of New World Sciences Academy*. 3 (1). 52-58.
- Tüzel, E. (2009). Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip oldukları çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği). *Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmalarında sunulan bildiri*, Çanakkale.
- Yalçın, M., Özoğlu, A.E. ve Dönmez, A. (2016). Öğretim Elemanlarının Araştırma Görevlisi Kavramına İlişkin Metaforik Algıları. *Eğitim ve Bilim*. 41 (185). 19-32.
- Yalçınkaya, M., Koşar, D. ve Altunay, E. (2014). Araştırma görevlilerinin bilim insanı yetiştirme sürecine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1009.
- Yasan, N., Yıldırım, S. ve Medeni, T. (2014). Research assistants' suggestions on the improvement of graduate programs regarding science perception. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3370-3374.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı) Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, F., Yılmaz, F. ve Göçen, S. (2015). Sınıf öğretmeni adaylarının araştırma görevlisi algısı: metaforik bir araştırma. *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 143-157.
- Yılmaz, K. ve Şahin, T. (2016). Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin mesleki deneyimlerinin incelenmesi: araştırma görevlisi olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44(44), 143-168.
- YÖK. (2019). *Yükseköğretim istatistikleri*. 21 Temmuz 2019 tarihinde “<https://istatistik.yok.gov.tr/>” adresinden erişildi.

## EXTENDED ABSTRACT

### **Purpose and Significance**

Research assistant status is an important position for raising faculty members. The job description of the research assistant is as follows in the Higher Education Law No. 2547: "Research assistants are academic staff who assist in researches, examinations and experiments in higher education institutions and who perform other related tasks assigned by competent bodies." Although not explicitly stated in the law, it is widely accepted that in practice, faculty members start from research assistantship. Research assistants constitute an important part of the academic staff. According to 2018 - 2019 higher education statistics, 2275 (approximately 25%) of 9086 academic staff working in Education Faculties are research assistants.

The fact that the future faculty members are in a critical position in which they are trained and the problem of the uncertainty of the job description, together with the cultural dynamics inside and outside the academy, makes this issue complex and interesting in many respects. How research assistants are perceived and research assistants getting information will help put this topic in a more meaningful context. One of the most powerful tools that can be used to determine these perceptions is metaphors. In this study, it was aimed to reveal the perceptions of Academic Staff of Education Faculty towards research assistants through metaphors.

### **Methodology**

This study is qualitative. Although the research design is philosophically suitable for phenomenology, it does not include the data collection and analysis methods required by phenomenology. With a more general approach, it is possible to say a basic qualitative research as defined by Merriam (2013). The participants of this research, working at a state university faculty of education in the Eastern region consists of 55 academic staff. Eight of them are professors, eight are associate professors, eighteen are assistant professors, seventeen are research assistants, and four are lecturers. It consists of academic staff with different status and departments from the groups. In this way, it was tried to be provided as diversity as possible. This diversity is important in terms of revealing different perspectives in a holistic way of understanding how the research assistant is perceived in the faculty of education.

The research data were collected using the following open-ended questions: "'Who is a research assistant?'" and "research assistant looks like .... with. Because ... ". An electronic form was used to collect data. The data were analysed by content analysis method. Incomplete or insufficient explanation data were removed before the analysis. Participants were coded according to their situations (prof 1, research assistant 3 etc.). The data was edited with Microsoft Excel. The data set has been read several times by one of the researchers and grouped by taking notes on the possible themes and subthemes of the metaphors. Then a different colour is chosen for each category, and all metaphors in a category are marked with the same colour. Lines containing metaphors that the researcher is not sure about placing in any category are left uncoloured. After the first analysis, themes and sub-themes were rearranged by

working with the other researcher. Thus all metaphors were coded. Opinions of two experts were obtained on this article. The Turkish teaching department specialist was asked to examine the expressions used in the themes, in terms of Turkish language. The opinions of other experts in education management are used to calculate coder reliability. In this process a form was used. The form included themes and metaphors with the sample expressions of the participants. The expert was asked to match themes and metaphors. Reliability between coders (experts and researchers) has been calculated to be around 93% (agreements / agreements + disagreements). The recommendations guide data set was revised, coding was completed, and frequencies were calculated.

## **Results**

In this study 40 different and acceptable metaphors were produced. The metaphors were categorised in eight conceptual categories as “developing / maturing (n = 24)”, “Who can fill every gap / do every job (n = 8)”, “oppressed / used (n = 7)”, “obedient (n = 3)”, “The important / indispensable member of the academy (n = 3)”, “adaptable (n = 3)”, “ignored, worthless, whose value is not understood (n = 3)”, “illuminating, guider (n = 2)”. According to the study, a research assistant, perceived as a candidate academician who is developing, maturing and, in the developing process, works hard and struggles like an ant. The candidate academician, develops himself / herself by learning from his / her thesis advisor like an apprentice. At the same time, a research assistant is perceived as a wild card that can fill every gap / do every job. On the other hand, a research assistant is perceived as a porter or a slave who is oppressed and used. In this context, the prominent metaphors are wildcard (n = 5), sapling (n = 4), apprentice (n = 3), ant (n = 3), Swedish pocket knife (n = 3) and porter (n = 2).

## **Discussion and Conclusion**

The metaphors discovered in this research appear in similar studies conducted in different universities in the literature. In other studies, it is seen that the “wildcard” metaphor, which draws attention to the uncertainty of the job description of research assistants. In the literature, there are many studies (Bayar & Bayar, 2012; Doğan, 2013; Korkut & Yalçınkaya, 1999) showing that the uncertainty in the job description of the research assistants causes various problems. In these researches, it is emphasized that this uncertainty creates the perception that research assistants can do every job so this situation may wander off them from their academic studies. On the other hand, the adaptive theme is noteworthy because it points to problems in the recruitment and appointment of research assistants. As known, non-academic criteria are sometimes used in the recruitment and appointment of research assistants (Korkut ve Yalçınkaya, 1999). It can be said that these conditions cause research assistants to act utilitarian and compromise their personality and scientist identity. Hence, when we consider the "wildcard" metaphor, a more complex and compelling context emerges. In this conditions, consequently, the primary suggestion for the executives is to ensure creating a university culture in which academic manner and science is important and determinant. However, a clear policy for the training of scientists and research assistants should be defined and job descriptions should be clarified in the context of this policy. Because, although the right is not specified in the Law No. 2547, it is widely accepted that in practice,

being a faculty member starts from being a research assistant. Indeed, the results of this study reveals the ideal perception about research assistants through the “developing / maturing” theme.

Research assistants' perception of this resource creation is limited to the experiences of the research participants. It is limited by the organizational culture, which is the important variable that shapes these experiences of the faculty where the research was conducted. This cannot be generalized to other universities. However, the results of the study are consistent with the other similar research which was conducted in different faculty of education. It is reveal that even if different faculties of education have different cultures, the faculties of education are based on the superculture, that is Turkey’s higher education system and scientist educating policies.