

ARA TIRMA GÖREVL LER N N KAR YER GEL MLER : ENGELLER VE ÇÖZÜMLER

*Prof.Dr. Ay en BAK O LU**

*Ar .Gör. Erkan YAMAN**

ÖZET

Bu ara tırma, ara tırma görevlilerinin kariyer geli mlerinin ne ekilde gerçekte ti ini belirlemek amacıyla yapılmı tır. Ara tırma,lar tarafından geli tirilen ölçme arac, 117 ara tırma görevlisine uygulanmı ve elde edilen verilere ili kin t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve Tukey b testleri kullanılmı tır. Çal, mada, ara tırma görevlilerinin kariyer geli mlerindeki kazan,mlar, ve kar,la t,klar, sorunlar belirlenmeye çal,ılmı ve onlar,n istenilen düzeyde yeti melerinin üniversiteye ve bilime getirileri dile getirilmi tir. Ara tırma, kat,lan ara tırma görevlileri cinsiyet, medenî durum ve akademik a amalar, aç,s,ndan e it da ,ılm göstermi tir. % 60, 24-27 ya aral,ında ve % 59, 1-3 y,ilk k,deme sahip olup yakla ,k % 30, hiçbir sempozyuma katılmamı tır. Ayr,ca % 38,inin hiç makalesinin olmad,ı ve % 63,ünün pedagojik formasyon e itimi almad,ı görülmü tür. Ara tırma görevlilerinin % 76, ö retim üyelerinin özel -e itim faaliyetleri d,ındaki- i lerıyla sürekli me gul olman,n kariyer geli imini olumsuz etkiledi ini, % 80, mesleklerinde en çok ö rendikleri evreninin ilk y,llar oldu unu belirtmi tir. 8 ve daha fazla y,ilk,deme sahip olanlar, ö retim üyesi oldu unda ara tırma görevlisi olarak ya ad,klar, s,k,nt,lar,n bitece i kan,s,n, daha fazla ta ,maktad,ır. 28 ya ve üzerinde olan ara tırma görevlileri, di er ya gruplar,ndakilere göre ekonomik s,k,nt,lar,n kendilerini ek i yapmaya zorlad,ın, belirtmi tir. Üniversitelerde -ara tırma a ,rl,kl,ø ve -ö retim a ,rl,kl,ø olmak üzere yeniden yapılanmaya gidilmesi ve ara tırma görevlilerinin e itiminin ara tırma üniversitelerine verilmesi, ekonomik ko ullar,n iyile tirilmesi, görev tan,m,n,n aç,k/anla ,lr olmas, ve -giri denetiminin daha ciddi yapılmas,na ili kin birtak,m öneriler getirilmi tir.

Anahtar sözcükler: Ara tırma görevlisi, kariyer geli imi, üniversite yönetimi.

* Marmara Üniversitesi Atatürk E itim Fakültesi E itim Bilimleri Bölümü

CAREER DEVELOPMENTS OF RESEARCH ASSISTANTS: OBSTACLES AND SOLUTIONS

SUMMARY

This research was designated with the aim of determining how the career development of research assistants evolves. The measurement tool developed by the researchers was applied to 117 research assistants, and the t-test related to the input data, one way (Anova) and Tukey b tests were used. The purpose of this study is to determine the benefits gained throughout the career development of research assistants and the problems that they come across. The advantage of their progressing up to the desired level for the university and science has also been clearly articulated. Research assistants demonstrated an equal distribution in terms of sex, marital status and academic phases. 60 % of them were indicated to fall within the range of 24-27 age, and 59 % of them have 1-3 years of experience; with a percentage of 30 % who never attended any symposium. 38 % of them indicated to have no published articles, and 63 % of them have not received any pedagogical formation education. % 76 of the research assistants believed that being interested in private, -non professional tasks- has a negative impact on the career development of academics and 80 % of them stated that the stage of their professional life throughout which they learned the most was during the first years of their career. Those who have 8 and above years of experience assumed that the problems they face as research assistants will cease when they get their titles as academics. Research assistants at the age of 28 and above stated that economic problems force them more to take on extra work when compared to other age groups. Some recommendations have been introduced suggesting that there should be a -research basedø and -teaching basedø restructuring in the universities, the task of training the research assistants should be given to research universities, the economic conditions should be enhanced, job descriptions should be clear and tangible, and there should be a serious monitoring procedures on the evaluation entry criterion.

Key words: Research assistant, career development, university administration.

Kariyer, ki inin i ya ant,s,ndaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davran lar,n,n geli imi ve bireyin hayat, boyunca elde etti i mevkiler serisi, özellikle ayn, meslek dal,nda ilerleme gösterme, gittikçe daha fazla parasal ödül ve sorumluluk alma olarak tan,mılanabilir (Sümer, 1999; Bakıo lu ve nand,, 2001). Türkiyeøde kariyer konusuna ilgi 1980øi y,llarda ba lam, t,r (Duygulu, 1999). Ö retim üyeli inin kayna , olarak dü ünülen ara t,rma görevlilerinin kariyer geli im süreçlerinin bilinmesi, bu a amalarda ya anan sorunlara çözüm getirme ve üniversite kalitesine getirece i katkı, aç,s,ndan son derece önemlidir.

Dünyada bilimsel ara t,rmalar,n % 90øndan fazlas,, geli mi ö lkeler taraf,ndan üretilmektedir. Türkiyeønin de dahil oldu u di er grup ise geri kalan % 10ølük k,sm, üretmektedir. Türkiyeønin bu çemberi k,rabilmesi için ö retim elemanlar,na ve

lisansüstü ö rencilerine ara tırma yapabilecekleri ortamlar gereklidir (Ertu rul, 1992). Ülkemizde 124 ö retim eleman, üzerinde yap,lan bir ara tırma göre ö retim elemanlar,n,n % 58đ tatminkâr yay,n yapamad, ,n,, % 62đsi meslekî kurulu ve ilgili birimlerle i birli inin olmad, ,n, bildirmektedir (Bakio lu, 1996). Amerikan üniversitelerinde ise ö retim üyeleri, yay,nlar,n,n nitelik ve say,s,na göre s,n,fland,r,lmaktad,r (Korkut, 2001). Ara tırma görevlilerinin sorunlar,n, de erlendiren ve Von Hout taraf,ndan Hollandađda yap,lan bir çal, mada, görevden duyulan doyumsuzluk oran,nda stresin artt, , ve bulunduklar, konum aç,s,ndan ara tırma görevlilerinin büyük ço unlu unun daha fazla beklentileri oldu u ortaya konmu tur (Korkut, 1999).

Üniversitelere ara tırma görevlisi temini ve bunlar,n yeti tirilmesi, ö retim eleman, politikas,nda en önemli konu olarak ortaya ç,kmaktad,r (Korkut, 1999). Akademik personelin yeti tirilmesi, niteli i ve niceli i konusunda ö retim elemanlar,n,n gördükleri sorunlar u ekilde s,ralanm, t,r (Karakütük, 2002):

✓Yurt d, ,nda ö retim eleman, yeti tirilmesindeki yetersizlikler,

✓Yabanc, dil ö renme ve geli tirme zorlu u,

✓Ö retim eleman, al,m,nda ba ar, d, ,nda ba ka ölçütlerin kullan,lmaz,,

✓Ö retim elemanlar,n,n ba ar, veya ba ar,s,z,klar,n,n iyi de erlendirilememesi,

✓Ö retim üyelerinin say,ca az olmas,,

✓Ara tırma görevlilerinin az olmas, nedeni ile bir ara tırma görevlisinin birden fazla ö retim üyesi ile çal, mak zorunda kalmas, sonucu kendi çal, malar,na zaman ay,ramamas,,

✓Ö retim elemanlar,n,n yeti tirilmesinde verilen e itimin niteli idir.

Bunun d, ,nda baz, üniversitemizde ana bilim dal, veya bilim dal, statüsünde bir yüksek lisans program, kolayca aç,lmakta ve fazla ö retim üyesine gerek görülmemektedir. En zor görünen doktora programlar, için getirilen ÷.. en az üç ö retim üyesiğ zorunlulu u da ÷hülleğ usulü ile kolayla t,r,lmaktad,r (Demir, 1996). Bunun yan,nda, ara tırma görevlilerinin Cumhuriyet tarihi boyunca hiçbir zaman devaml, statüden yoksun b,rak,lmad, ,, yaln,zca YÖK kanunuyla, akademik özgürlü ün garantörü olan devaml, statünün, ara tırma görevlisinin elinden al,nd, , ve 33. maddede bahsedilen ÷yetkili organlarca verilen ilgili di er görevleri yaparđ cümlesiyle her türlü uygulamaya aç,k bir durumda çal, maya sevk edildi i bildirilmektedir (Kartal, 1995). Ayr,ca 2547 say,l, yasan,n 50/d maddesine dayan,larak enstitü eleman, olarak al,n,p yüksek lisans ve doktora süresince bir y,ll,k tekrarlanan sözleşmelerle çal, t,r,lan ara tırma görevlilerinin bilimsel birikimin sa land, , en verimli dönemlerinde sözleşmelerinin sona ermesiyle kadrosuz kalmalar,, hem insan eme inin hem de toplumun insan gücü kaynaklar,n,n savrulmas,na yol açmaktad,r (Kirazo lu, 1995).

Ara tırma görevlilerinin yüksek lisans ve doktora e itiminde ö retim eleman,n,n iki temel özelli i olan bilimsel ara tırma ve ö retim faaliyetlerini nitelikli yapacak bir ekilde yeti tirilmemektedir (Ergün, 2001). Bir ara tırma, tez ö rencilerinin kütüphaneleri yetersiz buldu u, bilimsel kurulu lara üye olmad, ,, dan, manlar,n konu, yöntem ve yakla ,mlar, dikte ettikleri, uzman eksikli inin hissedildi ini ortaya koymu tur (Bakio lu&Gürdal, 2001:9).

Doktoras,n, bitiren bireyin ö retim üyeli ine ad,m atabilmesi için pedagojik formasyon e itimi alm, olmas, gerekmektedir. Ancak Türkiye'de bu konuya gereken önem verilmemekte, bu niteli i s,n,fta ö renci kar ,s,nda kendi gayretleriyle elde etmesi beklenmektedir (Köksoy, 1998). Bundan hareketle ara tırma görevlisi, yüksek lisans ve doktora a mas,nda ders ald, , ö retim üyelerini izleyip model alarak buradan edindi i deneyimleri daha sonraki aktif ders ya ant,s,na örnek olacak bir ekilde de erlendirmelidir (Yaman, 2002). YÖK'ün doktora a mas,nda ilgili ö rencilerin -ö retim üyesiø olabilece i dü ünçesinden hareketle -Ö retimi Plânlama ve De erlendirmeø ile -Geli im ve Ö renmeø derslerini di er program derslerine ilave etmesi, olumlu bir geli me olmakla birlikte uygulamada bir tak,m gev eklikler izlenebilmektedir.

Bu ara tırman,n amac,, ara tırma görevlilerinin, kariyer geli imlerinin ne ekilde gerçekle ti ini belirlemektir. Bu temel amaca ula mak için cinsiyet, medenî hâl, ya , k,dem, akademik a ma durumu, kat,ld,klar, sempozyum/konferans/panel say,s,, yazm, olduklar, makale/bildiri say,s, ve pedagojik formasyon alma durumu de i kenlerine göre ara tırma görevlilerinin görü leri aras,nda anlaml, bir fark olup olmad, , ara t,r,lm, t,r. Çal, ma, ara tırma görevlilerinin kariyer geli im imkânlar,n,n saptanmas, ve eksik yönlerinin belirlenmesi, konuyla ilgili bilimsel ara tırma yapacak ara t,r,c,lara veri sa lamas, aç,s,ndan önem ta ,maktadır.

YÖNTEM

Ara tırma tarama modeliyle gerçekle tirilmi betimsel bir nitelik ta ,maktadır.

Örneklem

Ara tırman,n evrenini 2003-2004 ö retim y,l,nda ara tırman,n gerçekle tirildi i üniversitelerdeki ara tırma görevlileri olu turmaktadır. Ara tırmada Sakarya Üniversitesi'nden 100, Marmara Üniversitesi'nden 80, Gazi Üniversitesi'nden 75, Ankara Üniversitesi'nden 50 ve Hacettepe Üniversitesi'nde görev yapan ara tırma görevlilerine 45 adet tesadüfî örnekleme yöntemiyle örnekleme al,nm, t,r.

Veri Toplama Araçlar,

Konuyla ilgili literatür taranm, ve buna dayanarak geli tirilen ölçme arac,, kapsam geçerli i için alanda uzmanla m, ö retim üyeleri taraf,ndan incelenmi , onlar,n ele tiri ve görü leri do rultusunda geli tirilmi tir. Ölçme arac,n,n birinci alt boyutu -meslekî geli imğ ikinci alt boyutu -örgüt iklimi (çal, ma atmosferi)ğ üçüncü alt boyutu ise -sosyoekonomik durumø ba l, ,n, alm, t,r.

Verilerin Çözümlemesi

Ad, geçen üniversitelerde görev yapan ara t,rma görevlilerine da ,t,lan 350 veri toplama arac,n,n 117'si i aretlenerek geri gönderilmi tir. aretlenerek geri gönderilen ölçme arac, say,s,n,n azl, , (% 33,4) ara t,rma görevlilerinin kariyerleri hakk,nda bilgi vermeyi pek güvenli bulmad,klar,n, dü ündürmektedir. Tek tek incelenerek tamam, kabul edilir nitelikte bulunan i aretlenmi veri toplama araçlar,ndan elde edilen veriler, SPSS 11.0 paket program,na aktar,larak istatistikî analizleri yap,lm, ve elde edilen veriler yorumlanm, t,r. Verilerin analizinde $p < .05$ güvenilirlik düzeyi kabul edilmi tir. Ara t,rma görevlilerinin ki isel bilgilerine ve kariyer geli im imkânlar,na ili kin görü leriyle ilgili olarak frekans (n) ve yüzde (%) de erleri al,nm, t,r. Cinsiyet, medenî hâl, pedagojik formasyon e itimi alma de i kenleri için t- Testi yap,lm, ve anlaml, fark bulunanlar yorumlanm, t,r. Ya , k,dem, akademik a ma durumu, kat,ld,klar, sempozyum, konferans, panel say,s,, yazm, olduklar, makale/bildiri say,s, de i kenleri için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullan,lm, , fark,n anlaml, oldu u boyutlarda, anlaml, fark,n hangi grup veya gruplardan kaynakland, ,n, belirlemek için de Tukey b testleri yap,lm, t,r.

BULGULAR

Ara t,rma Görevlilerinin Ki isel Özelliklerine Ait Bulgular

Ara t,rmaya kat,lan ara t,rma görevlilerinin cinsiyet bak,m,ndan e it da ,lm, gösterdi i, % 54'ünün bekâr oldu u, % 60'ın,n 24-27 ya aral, ,nda, % 37'sinin 2-3 y,ill,k,deme sahip ve % 50'sinin doktora a mas,nda oldu u, % 30'unun dört veya daha fazla kez sempozyuma kat,ld, ,, % 38'inin hiç makalesi bulunmad, , ve % 37'sinin pedagojik formasyon e itimi almad, , tespit edilmi tir.

Ara t,rmaya kat,lanlar,n yar,ndan fazlas,, yeniden dünyaya gelseler ara t,rma görevlili inde karar k,lacaklar,n, büyük ölçüde ve tamamen belirtmi tir, % 77 gibi bir ço unluk ise mesle in gereklerini, k,smen ve büyük ölçüde yerine getirdi ini dü ünmektedir. % 80' k,smen ve büyük ölçüde evinde de akademik çal, ma ortam, bulundu unu, % 65' k,smen ve büyük ölçüde, mesle inden psikolojik doyum sa lad, ,n, belirtmi tir. Yabanc, dil yetersizli inin, ara t,rma görevlisi için büyük sorunlar,n ba ,nda geldi i konusundaki görü leri incelendi inde, % 83'ü bu görü e büyük ölçüde ve tamamen kat,lm, t,r. 2547 say,l, yasan,n 35. maddesi uyar,nca akademik alt yap,s, geli mi üniversitelerde lisansüstü e itimi alman,n akademik kariyer geli imi aç,s,ndan durumu konusundaki görü leri incelendi inde, ara t,rma görevlilerinin neredeyse tamam, de i ik düzeylerde bu uygulamay, yararlı bulmu tur. Ö retim üyesi olduklar,nda ara t,rma görevlisi olarak ya anm, olan tüm s,k,nt,lar,n bitece i konusuna % 65' k,smen ve büyük ölçüde kat,lm, t,r. Lisansüstü ve yabanc, dil e itimi almak için yurt d, ,na gitmenin gereklili i konusundaki görü leri incelendi inde, dörtte üçü bu görü e büyük ölçüde ve tamamen kat,lm, t,r. % 80 gibi büyük bir ço unlu u, mesleklerinde en çok ö rendikleri evrenin ara t,rma görevlili inin ilk y,l, olma durumuna k,smen ve büyük ölçüde kat,lm, t,r. Yurtiçi bilimsel çal, malar,n yay,nlanmas,nda objektif kriterlerin geçerli olmad, , görü üne yakla ,k % 70' k,smen ve büyük ölçüde kat,lm, t,r.

Ara tırma Görevlilerinin Kariyer Geli imine Yönelik Dü üncelerine li kin Bulgular

Tablo 1.1. Ara tırma görevlilerinin meslekî geli imine ili kin görü leri

Maddeler	Kesinlikle kat,ınyorum		Çok az kat,ı,yorum		K,smen kat,ı,yorum		Büyük ölçüde kat,ı,yorum		Tamamen kat,ı,yorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yeniden dünyaya gelsem yine bu mesle i seçerdim	11	9,4	20	17,1	24	20,5	28	23,9	34	29,1
Mesle in gereklerini lay,k,yla yerine getiririm	2	1,7	6	5,1	26	22,2	64	54,7	19	16,2
Evimde de akademik çal, ma ortam,m vard,r	4	3,4	6	5,1	23	19,7	53	45,3	31	26,5
Mesle imden psikolojik doyum sa l,yorum	8	6,8	17	14,5	33	28,2	43	36,8	16	13,7
Yabanc, dil yetersizli i, büyük sorunlardan biridir	2	1,7	3	2,6	15	12,8	40	34,2	57	48,7
35. madde uyar,nca lisansüstü e itim almak olumludur	1	0,9	6	5,1	35	29,9	49	41,9	26	22,2
Ö retim üyesi oldu umda s,k,nt,lar,m bitecektir	5	4,3	26	22,2	49	41,9	27	23,1	10	8,5
Lisansüstü e itim ve yabanc, dil e itimi almak için yurt d, ,na gitmek gereklidir	6	5,1	9	7,7	14	12	40	34,2	48	41
En çok ö rendi im y,l, mesle in ilk y,l,d,r	2	1,7	11	9,4	50	42,7	44	37,6	10	8,5
Yurtiçi bilimsel çal, man,n yay,n kriterleri objektif de ildir	6	5,1	23	19,7	50	42,7	30	25,6	8	6,8

Tablo 1.2. Ara t,rma görevlilerinin çal, ma atmosferine (örgüt iklimi) ili kin görü leri

Maddeler	Kesinlikle kat,lm,yorum		Çok az kat,l,yorum		K,smen kat,l,yorum		Büyük ölçüde kat,l,yorum		Tamamen kat,l,yorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ö retim üyelerinin özel i leriyle me gul olmak kariyerimi olumsuz etkilemektedir	5	4,3	23	19,7	26	22,2	39	33,3	24	20,5
Meslekî anlamda emeklerimin bo a gitti ini dü ündü üm zamanlar olur	15	12,8	26	22,2	43	36,8	26	22,2	7	6,0
Teknoloji eksikli i, ortam,n elveri sizli i gibi durumlar olumsuz etkilemektedir	2	1,7	8	6,8	18	15,4	35	29,9	54	46,2
Görev tan,m,n,n net olmamas, kariyer geli imini olumsuz etkilemektedir	0	0	16	13,7	39	33,3	30	25,6	32	27,4
Göreve ba larken bilimsel yeterlilik esas al,nmaktadır	3	2,6	32	27,4	50	42,7	24	20,5	8	6,8
E itim faaliyetleri d, ndaki i lerle me gul olmak, kariyerime olumsuz etki yapmaktadır	13	11,1	16	13,7	26	22,2	38	32,5	24	20,5
Bran d, , ilgi alanlar,m, geli tirici ortam bulamamak rahats,z,k verir	7	6,0	22	18,8	38	32,5	36	30,8	14	12,0
Lisansüstü ders içerikleri oldukça yararlı,d,r	2	1,7	7	6,0	43	36,8	41	35	24	20,5
Akademik yükseltmede bilimsel yeterlilik esas al,n,r	4	3,4	20	17,1	42	35,9	37	31,6	14	12,0
Üniversitede disiplinler arası, çal, ma ortam, vard,r	11	9,4	30	25,6	45	38,5	28	23,9	3	2,6

Ara t,rma görevlilerinin, ö retim üyelerinin i leriyle sürekli me gul olman,n kariyer geli imine olumsuz olarak yans,mas,na ili kin görü leri incelendi inde, % 76,8,n,n bu duruma de i ik düzeylerde kat,ld, , görülmektedir. Ara t,rmaya kat,lanlar,n % 59,ü, meslekî anlamda emeklerinin bo a gitti ini dü ündükleri zaman,n k,smen ve büyük ölçüde oldu unu belirtmi tir. % 76,8, teknolojik altyap, eksikli i, lâboratuvar ve çal, ma ortam,n,n elveri sizli i gibi durumlar,n kariyer geli imlerini olumsuz etkiledi ine, büyük ölçüde ve tamamen kat,lm, t,r. Meslekî görevlerinin (görev tan,m,) aç,k ve net tan,mılanmamas,n,n kariyer geli imlerine olumsuz etki etmesi durumuna % 86,8, bu duruma de i ik düzeylerde kat,lm, t,r. % 70,ü ara t,rma görevlisi al,n,rken bilimsel yeterlili in esas al,nd, ,na, çok az ve k,smen kat,lm, t,r. E itim faaliyetleri d, ndaki i lerle me gul olman,n kariyer geli imine olumsuz olarak yans,d, , görü üne, % 55,ü k,smen ve büyük ölçüde kat,lm, t,r. % 63,ü bran d, , ilgi alanlar,n, geli tirici

ortam bulamamaktan rahatsızlık duyma konusuna, kısmen ve büyük ölçüde katılm, t.r. Alınan lisansüstü derslerin içeriğinin meslekî kariyer gelişimi adına oldukça yararlı, ,na ilişkin görüşleri incelendiğinde, % 72'si bu duruma kısmen ve büyük ölçüde katılm, t.r. % 68'i akademik yükseltmelerde bilimsel yeterliliğinin esas alınma durumuna, kısmen ve büyük ölçüde katılm, t.r. Üniversite ortamında kariyer gelişimi için disiplinler arası, çalışma imkân, bulma konusundaki görüşleri incelendiğinde, % 64'ü bu duruma çok az ve kısmen katılm, t.r.

Tablo 1.3. Ara tırma görevlilerinin sosyoekonomik duruma ilişkin görüşleri

Maddeler	Kesinlikle katılm,yorum		Çok az katılm,yorum		Kısmen katılm,yorum		Büyük ölçüde katılm,yorum		Tamamen katılm,yorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sosyal hayat,m, çal, malar,ndan olumsuz etkilenmektedir	13	11,1	20	17,1	47	40,2	30	25,6	7	6
Akademisyenlik, çocuk yetiştirme sorumluluğunu engeller	15	12,8	17	14,5	41	35,0	27	23,1	17	14,5
Sinemaya gitme, gazete okuma vb. den mahrum kal,r,m	11	9,4	28	23,9	45	38,5	27	23,1	6	5,1
Akademisyenlik, aileme vakit ay,r,may, etkiler	6	5,1	13	11,1	39	33,3	46	39,3	13	11,1
Ta rada görev yapmak, oldukça olumsuzdur	7	6	12	10,3	35	29,9	41	35	22	18,8
İmkân,m olsa bu mesleği bırak,r,m	3	2,6	11	9,4	26	22,2	37	31,6	40	34,2
Ekonomik sık,nt,lar ekli yapmaya zorlamaktadır	19	16,2	23	19,7	38	32,5	20	17,1	17	14,5

Ara tırma görevlilerinin % 66'sı, sosyal hayatlar, n, n, kariyer çal, malar,ndan olumsuz etkilenmesi konusundaki görüşleri, kısmen ve büyük ölçüde katılm, t.r. Akademik çal, malar, n, n, çocuk yetiştirme sorumluluğunu almalar, n, engellediğii konusundaki görüşleri incelendiğinde, % 58'i bu görüşleri, kısmen ve büyük ölçüde katılm, t.r. % 62'si sinemaya, tiyatroya gitme, TV izleme, gazete okuma gibi faaliyetlerden kısmen ve büyük ölçüde mahrum kaldığını, belirtmiştir. Ara tırma görevlilerinin yaklaşık dörtte üçü akademik çal, malar, n, n, evliliklerine, ekinine ve ailesine vakit ay,r,may, olumsuz etkilediğii konusuna kısmen ve büyük ölçüde katılm, t.r. Ta radaki üniversitelerde görev yapmanın, kariyer gelişimini olumsuz etkilediğii, % 65'i kısmen ve büyük ölçüde katılm, t.r. % 66 gibi bir çoğunluğu da başkai bulma imkân, olsa bu mesleği hemen bırakabileceklerini belirtmiştir. Ekonomik sık,nt,lar, n,

kendilerini ek i yapmaya zorlamas, konusundaki görü leri incelendi inde, yar,dan fazlas, (% 52) bu görü e çok az ve k,smen kat,lm, t,r.

Tablo 2. Cinsiyete göre ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncelerine ili kin t-Testi de erleri

Madde	Cinsiyet	N	X	S.S.	S.H. Ort.	sd	t	p
Sinemaya gitme, gazete okuma gibi faaliyetlerden mahrum kal,yorum	Erkek	60	2,72	,958	,124	115	-2,078	,041*
	Kad,n	57	3,11	1,064	,141	112,287	-2,072	
Evimde de akademik çal, ma ortam, vard,r	Erkek	60	3,60	,827	,107	115	2,435	,016*
	Kad,n	57	3,23	,824	,109	114,739	2,435	

p<0.05

Sosyal faaliyetlere kat,l,m (sinemaya, tiyatroya gitme, TV izleme, gazete okuma vb.) cinsiyet de i keni aç,s,ndan incelendi inde, kad,n ara t,rma görevlilerinin görü ortalamas,n,n yüksek oldu u görülmektedir. Bu durum kad,n ara t,rma görevlilerinin, erkeklere göre sosyal ve kültürel faaliyetlere vakit ay,ramad,klar, ekinde yorumlanabilir. Ara t,rma görevlilerinin evlerinde akademik çal, ma ortam, bulunmas, maddesi incelendi inde cinsiyet de i keni aç,s,ndan erkek ara t,rma görevlilerinin görü ortalamas,n,n yüksek oldu u görülmektedir. Bu durumun, kad,n ara t,rma görevlilerinin ev ortam,nda di er i lerle me gul olma durumunda kalmalar, dolay,s,yla evlerinde akademik çal, ma ortam, bulamad,klar,ndan kaynakland, , dü ünülebilir.

Tablo 3. Medenî hâle göre ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncelerine ili kin t-Testi de erleri

Maddeler	M. Hâl	N	X	S.S.	S.H.O	sd	t	p
Alan,mdaki yay,nlara (tez, kitap, makale gibi) ula abilme olanaklar,m yeterlidir	Evli	54	3,09	,807	,110	115	-2,072	,040*
	Bekâr	63	3,41	,854	,108	113,889	-2,081	
Program dan, man,m, kariyer geli imimi te vik eder	Evli	54	3,11	1,239	,169	115	-3,534	,001*
	Bekâr	63	3,86	1,045	,132	104,229	-3,488	
Lisansüstü e itim veya yabanc, dil e itimi için yurt d, ,na gitmek gereklidir	Evli	54	3,74	1,320	,180	115	-2,152	,037*
	Bekâr	63	4,19	,931	,117	93,306	-2,096	
Sinemaya gitmek, gazete okumak gibi faaliyetlerden mahrum kalmaktay,m	Evli	54	3,13	1,047	,142	115	2,221	,029*
	Bekâr	63	2,71	,974	,123	109,373	2,209	
Meslekî görevlerimin aç,k ve net tan,mlanmamas, olumsuz etki etmektedir	Evli	54	3,94	,998	,136	115	2,791	,006*
	Bekâr	63	3,43	,995	,125	112,175	2,790	
Meslekî anlamda emeklerimin bo a gitti ini dü ündü üm zamanlar olur	Evli	54	3,11	1,003	,137	115	2,320	,021*
	Bekâr	63	2,65	1,124	,142	114,799	2,340	
Yeniden dünyaya gelsem yine bu mesle i yapaca ,m, dü ünüyorum	Evli	54	3,15	1,323	,180	115	-2,421	,017*
	Bekâr	63	3,73	1,273	,160	110,808	-2,414	

Bekâr olan ara t,rma görevlilerinin evlilere göre görü ortalamas,n,n yüksek oldu u maddeler unlard,r: Alandaki yay,nlara (tez, kitap, makale gibi) ula bilme olanaklar,n,n bekâr ara t,rma görevlilerince yeterli görülmesi ve program dan, man,ndan kariyer geli imi için daha çok te vik almalar,, onlar,n bilimsel ara t,rmalara daha fazla zaman ay,rabildikleri ekinde yorumlanabilir. Lisansüstü e itim veya yabanc, dil e itimi almak için yurt d, ,na gitmenin gereklili ine inanma maddesinde, bekârlar,n daha ba ,ms,z hareket edebilme olana ,na sahip olabilece i dü ünülebilir. Yeniden dünyaya gelsem yine bu mesle i yapaca ,m, dü ünüyorum maddesinde, bekârlar,n bu konuya çok daha idealist bir bak, aç,s,yla yakla t, , görülmektedir. Sinemaya gitme, TV izleme, gazete okuma gibi faaliyetlere, bekârlar,n daha fazla vakit ay,rma imkân, oldu u izlenmektedir.

Evlî ara t,rma görevlilerinin bekârlara göre görü ortalamas,n,n yüksek oldu u maddeler ise unlard,r: Meslekî görevlerin aç,k ve net tan,mılanmay, ,n,n kariyer geli imini olumsuz etkiledi i konusu, evlilerin evlilik sorumlulu una sahip olmalar, nedeniyle kaos durumundan daha fazla etkilendikleri ekinde yorumlanabilir. Meslekî anlamda emeklerin bo a gitti ini dü ünme ifadesinde, evlilerin belki de ekonomik sorunlar, nedeniyle tüketimlik düzeylerinin fazla oldu u dü ünülebilir.

Tablo 4. Ya a göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncesine ait Varyans Analizi de erleri

Maddeler	Ya	N	X	S.S.	S.H.		K.Top.	sd	K.Ort.	F	P
Ekonomik s,k,nt,lar beni ek i yapmaya zorlamaktad,r	20-23 Ya	8	3,00	1,069	,378	Gr.	9,629	2	4,814	3,102,	049*
	24-27 Ya	70	2,71	1,169	,140	Aras,					
	28 ve Fazla	39	3,33	1,402	,224	Gr. çî	176,952	114	1,552		
	Toplam	117	2,94	1,268	,117	Toplam	186,581	116			

Ya a göre, anlaml, fark bulunan maddede fark,n kayna ,n, gösteren Tukey B tablosu a a ,da verilmi tir.

Tablo 4.1. Ya a göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncesine yönelik Tukey B de erleri

Ekonomik s,k,nt,lar beni ek i yapmaya zorlar	N	.05
Ya		1
24-27 Ya	70	2,71
20-23 Ya	8	3,00
28 ya ve üzeri	39	3,33

Tablo 4.1'deki "ekonomik s,k,nt,lar beni ek i yapmaya zorlamaktad,r" ifadesine ili kin görü lerde, anlaml, fark,n kayna ,n, olu turan 28 ya ve üzerinin görü

ortalamas, yüksek iken (3,33), di er ya aral, nda olanlar,n ortalamas, (3,00) ve (2,71) olarak ortalamadan ayr,lmaktad,r. Bu durum ileri ya grubunda yer alan ara t,rma görevlilerinin ailevî sorumluluklar,n,n daha fazla olmas,yla yorumlanabilir.

Tablo 5. K,deme göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncesine ait Varyans Analizi de erleri

Maddeler	K,dem	N	X	S.S.	S.H.		K.Top.	sd	K.Ort.	F	P
Ö retim üyesi oldu umda ara t,rma görevlisi olarak ya am, oldu um tüm s,k,nt,lar,n bitece i kan,s,nday,m	0-1 y,l aras,	26	2,36	1,206	,364	Gr. Aras,	9,068	4	2,267	2,468	,049*
	2-3 y,l aras,	43	3,14	,915	,140						
	4-5 y,l aras,	24	3,21	,721	,147						
	6-7 y,l aras,	11	3,00	1,095	,215	Gr. ç i	102,897	112	,919		
	8 y,l ve fazla	13	3,54	,967	,268						
	Toplam	117	3,09	,982	,091	Toplam	111,966	116			

K,deme göre anlaml, fark bulunan maddede fark,n kayna ,n, gösteren Tukey B tablosu a a ,da verilmi tir.

Tablo 5.1. K,deme göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncesine yönelik Tukey B de erleri

Ö retim üyesi oldu umda tüm s,k,nt,lar,n bitece i kan,s,nday,m	N	.05	
K,dem		1	2
0-1 y,l aras,	26	2,36	
6-7 y,l aras,	11	3,00	3,00
2-3 y,l aras,	43	3,14	3,14
4-5 y,l aras,	24	3,21	3,21
8 y,l ve fazla	13		3,54

Tablo 5.1'deki -ö retim üyesi oldu umda ara t,rma görevlisi olarak ya am, oldu um tüm s,k,nt,lar,n bitece i kan,s,nday,mø maddesinde, anlaml, fark,n kayna ,n, olu turan 8 y,l ve daha fazla k,deme sahip olanlar,n görü ortalamas, yüksek olup (3,54), 0-1 y,l k,dem aral, ,na sahip olanlar,n görü ortalamas,ndan (2,36) ayr,lmaktad,r. Bu durum, k,demi daha fazla olan ara t,rma görevlilerinin, ö retim üyeli ine daha yak,n olmas,yla aç,klanabilir.

Tablo 6. Akademik a amaya göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncesine ait Varyans Analiz de erleri

Madde	A ama	N	X	S.S.	S.H.		K.Top.	sd	K.Ort.	F	P
Alandaki tez, kitap gibi materyallere ula abilme imkân,m yeterlidir	Lisans Mezunu	6	3,33	,816	,333	Gr. Aras,	7,989	2	3,995	6,088	,003*
	Yüksek Lisans	53	2,98	,796	,109	Gr. çi	74,797	114	,65		
	Doktora	58	3,52	,822	,108						
	Toplam	117	3,26	,845	,078	Toplam	82,786	116			
Meslekî görevlerimin aç,k ve net tan,mlanmamas, kariyer geli imime etkilemektedir	Lisans Mezunu	6	3,33	1,366	,558	Gr. Aras,	6,538	2	3,269	3,227	,043*
	Yüksek Lisans	53	3,47	1,063	,140	Gr. çi	115,462	114	1,013		
	Doktora	58	3,92	,895	,123						
	Toplam	117	3,67	1,026	,095	Toplam	122,000	116			

Anlamlı fark bulunan maddelerde fark,n kayna ,n, gösteren Tukey B tablosu a a ,da verilmi tir.

Tablo 6.1. Akademik a amaya göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncesine ili kin Tukey B de erleri

Alandaki tez, kitap gibi materyallere ula abilme imkân,m yeterlidir	N	.05
A ama		1
Yüksek Lisans	53	2,98
Lisans Mezunu	6	3,33
Doktora	58	3,52

Tablo 6.1'deki alan,mdaki yay,nlara ula abilme olanaklar,m yeterlidirø ifadesinde, görü ler aras,nda anlamlı fark,n kayna ,n, olu turan doktora a amas,nda olanlar,n görü ortalamas, (3,52) yüksek olup yüksek lisans a amas,nda olanlar,n görü ortalamas, dü üktür. Doktora a amas,nda olanlar,n bilimsel kaynaklara daha kolay ula abilmesi, onlar,n akademik bak,mdan ilerlemi olmalar,yla aç,klanabilir.

Tablo 6.2. Akademik a amaya göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli im dü üncesine ili kin Tukey B de erleri

Meslekî görevlerin aç,k/net tan,m lanmamas, kariyer geli imi mi olumsuz etkilemektedir	N	.05
A ama		1
Lisans Mezunu	6	3,33
Yüksek Lisans	58	3,47
Doktora	53	3,92

Tablo 6.2'deki görev tan,m,n,n aç,k ve net olmay, , kariyer geli imime olumsuz etki etmektedir ifadesine ili kin olarak ara t,rma görevlilerinin görü leri aras,nda anlaml, fark,n kayna ,n, olu turan doktora a mas,nda olanlar,n görü ortalamas, 3,92 olup lisans mezunu olanlar,n görü ortalamas, daha dü tik belirmektedir. Bu durum, doktora a mas,nda olan ara t,rma görevlilerinin mesle in içinde daha uzun süre yer alarak meslekî kou llar, daha yak,ndan tan,m, olmas, ile aç,klanabilir.

Tablo 7. Sempozyuma kat,lmaya göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli imine ait Varyans Analiz de erleri

Maddeler	Kat,l,m	N	X	S.S.	S.H.		K.Top.	sd	K.Ort.	F	P
F,rsat,m olsa bu mesle i hemen b,rak,r,m	Hiç kat,lmad,m	33	3,50	1,147	,256	Gr. Aras,	12,731	4	3,183	2,927,024*	
	1 kez kat,ld,m	12	3,75	1,138	,329						
	2 kez kat,ld,m	20	3,73	1,039	,181						
	3 kez kat,ld,m	17	3,59	1,228	,298	Gr. ç,i	121,799	112	1,087		
	4 kez ve fazla	35	4,34	,838	,142						
	Toplam	117	3,85	1,077	,100	Toplam	134,530	116			

Anlaml, fark bulunan maddede fark,n kayna ,n, gösteren Tukey B tablosu a a ,da verilmi tir.

Tablo 7.1. Sempozyuma kat,lmaya göre, ara t,rma görevlisinin kariyer geli imine ait Tukey B de erleri

F,rsat,m olsa bu mesle i hemen b,rak,r,m	N	.05
Kat,l,m		1
Hiç kat,lmad,m	33	3,50
3 kez kat,ld,m	17	3,59
2 kez kat,ld,m	20	3,73
1 kez kat,ld,m	12	3,75
4 kez ve fazla	35	4,34

Tablo 7.1'deki f,rsat,m olsa bu mesle i hemen b,rak,r,mø ifadesindeki görü ler aras,nda anlaml, fark,n kayna ,n, olu turan sempozyuma 4 kez ve daha fazla kat,lanlar,n görü ortalamas, yüksek olup (4,34), hiç kat,lmayanlar,n görü ortalamas, 3,50 olarak dü ük bir ortalamaya sahiptir. Sempozyumlara kat,lanlar,n ayn, zamanda k,dem olarak daha yüksek ve meslekî tükenmi liklerinin de daha yo un oldu u dü ünülebilir.

TARTI MA

Ö retim üyesi adayl, ,na olan iste in azald, ,, ö retim üyeli inin çekici bir u ra olmaktan ç,kt, ,, özellikle geli mekte ve yeni kurulmakta olan yüksek ö retim kurumlar,n,n ö retim eleman, , ihtiyaç,n,n bir türlü kar ,lanamad, , ve geli mi üniversitelerden buralara gidenlerin çok az oldu u görülmektedir (Güçlüol, 1988). Ö retim eleman, yeti tirme sürecinin ansa b,rak,ld, ,, varolan ö retim elemanlar,n,n yetkinle tirilmesinin ise bir süreç olarak alg,lanmad, , Türkiye'de, yüksekö retim kurumlar,nda varolan ö retim elemanlar,n,n bu profili doldurabilmeleri özel, özenli ve plânl, bir çaba gerektirmektedir. (Erçetin, 2002). Bu sürece yönelik olarak "nitelikli üniversite; nitelikli ö retim eleman, ve ö rencisiyle, nitelikli ö retim eleman, da "nitelikli" ve "iyi yeti tirilmi ø" ara t,rma görevlileriyle temin edilirø görü ünden hareket edilerek ö retim üyeli i mesle ini korumaya, bu mesle in kayna , olan ara t,rma görevlili inden ba lanmas, uygun olacakt,r.

1993-2000 y,llar, aras,nda, YÖK kanal,yla yurtd, ,na gönderilen ara t,rma görevlisi say,s, 3504'dür. Yurtiçinde ise geli mekte olan üniversitelerdeki ara t,rma görevlilerinin geli mi üniversitelerde yeti tirilmesi uygulamas, ba lam, t,r. 2547 Say,l, Yasas,ın 35. maddesine dayan,larak ç,kar,lan yönetmelik çerçevesinde yürütülen bu uygulama ile 1997-2000 y,l, aras,nda 2717 ara t,rma görevlisine kariyerlerini geli tirme ad,na bu imkân sa lanm, t,r (Kavak, 2003). Ara t,rma sonuçlar,na göre YÖK'ün 35. madde uygulamas,n,n ara t,rma görevlilerince kariyer geli imlerine katk, sa lay,c, bulunmas,, bu uygulamay, desteklemektedir.

Üniversitelerde profesyonel geli imin sa lanmas,nda en önemli nokta olan bilimsel ara t,rma, ara t,rma görevlilerince mesle in ayr,lmaz parças, olarak görülürken; yo un bölüm i ler, ara t,rma yapmak için zaman bulamama, kötü çal, ma ko ullar, ve maddî yetersizlikler ara t,rma görevlilerinin çal, malar,na ket vuran unsurlar olarak ortaya ç,kmaktad,r (Bakio lu ve Genç, 2001). Bu noktada, bölüm ö retim elemanlar, ve yöneticilerinin ara t,rma görevlilerinin çal, malar,na zaman ay,rabilmeleri için daha anlay, l, bir tutum içinde bulunmalar, beklenebilir ifadesine yer verilmekte ve dolay,s,yla söz konusu ara t,rmadaki bulgular ara t,rmam,z, destekler nitelik ta ,maktad,r. Ayr,ca ders saati yo unlu undan dolay, tükenmi lik düzeyi yüksek olan ö retim elemanlar,, bilimsel ara t,rma/yay,n yapmak konusunda zorlanmakta, ö rencilere ve bilhassa ara t,rma görevlilerine dan, manl,k ba ta olmak üzere gerekli sorumluluk ve ilgiyi gösterememektedir.

Geleneksel dan, manl,кта, dan, man ve ö renci bir hiyerar i içinde olur dan, man,n önerileri yerine getirilir. Oysa dan, man ile ara t,rma görevlisinin birbirini desteklemesi ve birbirinden ö renmesi konusunda güçlü istekleri olmal,d,r. Arkada l,k, meslekta l,k, temas hâlinde olu ve sevginin iki tarafta bulunmas, gerekir (Clark, 2001).

Ara t,rma bulgular,na göre ara t,rma görevlilerinin % 30a, ara t,rma görevlisi al,n,rken bilimsel yeterlili in esas al,nmad, ,n, dü ünmemektedir. Üniversitelerin özerkli i kapsam,nda ö retim eleman, ihtiyac,n,n kar ,lanmas,n,n üniversite bünyesine b,rak,lmas,, -giri denetimi nin gereklili ini ortaya koymaktad,r. Kadrolar,n ah,slara aç,lmas, (tan,d,k vb.), al,nacak ahs,n birtak,m özelliklerinin tan,nmas, ve i e uygunlu unun belirlenmesi ad,na bazen olumlu olmakla birlikte birtak,m s,k,nt,lar, da beraberinde getirebilmektedir. Nitelikli gençlerin ara t,rma görevlisi kadrolar,na müracaat etmesi için adaletli ve effaf bir seçim süreci ya anmas, ve ara t,rma görevlili i ko ullar,n,n ivedilikle iyile tirilmesi gerekmektedir. Di er taraftan mesle e giri te, sosyoekonomik aç,dan özendirici tedbirler al,nmas,, nitelikli ö rencilerin bu mesle e ak, ,n, kolayla t,racakt,r.

Ara t,rma görevlilerinin % 80 gibi büyük bir ço unlu u, ara t,rma görevlili inin ilk y,l,n,n, mesleklerinde en çok ö rendikleri evre oldu unu belirtmi tir. Mesle i ö renmede ilk y,llar,n önemi büyüktür. Hubermana (1989:33) göre, bu evrede mesle e yeni ba layan birey ani bir gerçeklik oku ile kar ,la ,r. Meslekî idealleri ile günlük çal, ma ortam, aras,ndaki derin fark, görmek bu oka neden olarak gösterilebilir. Bir yandan hayatta kalmaya çal, ,p günlük i ler ile u ra ,rken bir yandan da bölüm hayat,n,, ö rencileri ve ders yap,s,n, ke fetmeye çal, maktad,r. Clement ve di erlerine (2000: 48-57) göre, bu evredeki bireylerin üzerlerine yüklenen a ,r sorumluluklar kar ,s,nda ba ar,s,z olma korkusuna kap,labildikleri, bundan dolayı, kendilerini d, ortamdan izole ederek uzakla maya çal, t,klar,, daha savunmac, ve daha stresli olduklar,, kendi istek ve ihtiyaçlar,n, gidermeye çal, t,klar, bir süreç ya ad,klar, belirlenmi tir.

Özellikle yüksek lisans ve doktora dönemi, uygulama; bilime yenilikler getirme a amas,d,r. Doktora sonras, dönem ise kendisini bilimsel anlamda yeti tiren ö retim eleman,n,n ö rendi i bu bilgileri ve bilime katt, , yenilikleri geli tirme, bunlar, ö rencileriyle, bilim dünyas,yla payla ma ve aktarma dönemi olarak ele al,nabilir.

Ara t,rma bulgular,na göre ara t,rma görevlilerinin % 65a, ta radaki üniversitelerde görev yapman,n, kariyer geli imini olumsuz etkiledi ine inanmaktad,r. Kariyer geli imi evrensel faktörlerden etkilenmekte, çevresel de i meler kariyere yans,maktad,r. Destekleyici, geli tirici, güçlendirici çevre, pozitif kariyer geli im ya am,na yard,mc, olmaktadır. Di er taraftan, çevreden yap,lan müdahale ve bask,, kariyer geli imine negatif etkide bulunmaktad,r (Bakio lu, 1994). Akademik anlamda en alt statüde olan ara t,rma görevlileriyle ö retim üyeleri aras,ndaki ast-üst ili kileri ve ara t,rma görevlilerinin sözle meli olarak çal, mas,ndan kaynaklanan s,k,nt,lar, onlar,n edilgen ve çekingen bir ruh yap,s,na bürünmesine yol açmaktad,r. Do ru bildi ine inand, , hâlde kendi orijinal dü üncelerini ifade etmekte s,k,nt, ya ayan bireyin akademik kariyerinde yükselmesi durumuna entegrasyonda ya ayabilece i olas,

s,k,nt,lar dikkate alınarak kendilerine bakım,ms,z dü ünebilme/hareket edebilme niteli i ve hürriyeti kazandı,r,lmal,d,r. Ara t,rma görevlilerine gelece in ö retim üyesi gözüyle bak,lmal, ayr,ca bu bak, aç,s, ö renci, ö retim üyesi/görevlisi ve idarî kadro taraf,ndan benimsenmelidir. Yönetimde ara t,rma görevlilerinin de temsil edilmesi, *-örgütsel adanma* ve *-örgütsel ba l,l,kø* olu turabilecek önemli bir uygulama olarak de erlendirilmelidir.

Ara t,rma görevlilerinin bilimsel ara t,rma yapabilmesi için Bat, üniversitelerinde uygulanan sistem esas alınmal,d,r. Ö retim elemanl, ,n,n temel vas,flar,n olu turan *-ara t,rmaø* ve *-ö reticilikø* boyutlar,nda yap,lanmaya gidilerek ara t,rma görevlisi hangi boyuta daha uygunsu mesle inin ilk y,llar,ndan ba layarak o kulvarda akademik olarak ilerlemesinin sa lanmas,, insan kayna ,n, verimli kullanmak ad,na yararlı, olacakt,r.

Ara t,rma görevlilerinin % 66 gibi bir ço unlu u ba ka i imkân, olsa bu mesle i b,rakacaklar,n, belirtmi tir. Korkut ve di erlerine (1999) göre ara t,rma görevlilerinin % 82 gibi büyük bir ço unlu u, maddî yetersizli i, üniversiteden ayr,lmak istemenin en büyük nedeni olarak göstermi tir.

Ara t,rma bulgular,na göre ara t,rma görevlilerinin yar,dan fazlas, (% 52), ekonomik s,k,nt,lar,n kendilerini ek i yapmaya zorlad, ,n, belirtmi tir. Bakıo lu ve Gençø (2001) göre paralel ekilde ara t,rma görevlilerinin pek ço u ek i yapmay, dü ünmektedir. Ekonomik durumun düzeltilmesine yönelik olarak fotokopi, ö le yeme i için ek ödeme, ula ,m için de servis imkân, ya da ödenek sa lanmal,d,r. Ö retim üyeli inin kayna , olan ara t,rma görevlilerine, ö retmenlere oldu u gibi her ö retim döneminin ya da y,l,n,n ba ,nda e itim-ö retim-yay,n tazminat, getirilebilir. Tez ya da yap,lan ara t,rmalar için fonlar etkili ve i ler hâle getirilmelidir. Ara t,rmalara fon verilmesine karar verilirken adaletlilik, dürüstlük ve ba ta üniversite ve topluma yararlı,k ölçüt alınmal, ve ki i, dü ünçe, konuma ba l, kay,r,malar yap,lmamal,d,r. Doktora sonras,nda Yrd. Doç. Dr. kadrolar,n,n art,r,lmas, ve kadroya atanma kriterlerinin aç,k ekilde ilân edilmesi gerekmektedir.

Ara t,rma görevlilerinin % 76ø,, teknolojik altyap, eksikli i, çal, ma ortam,n,n elveri sizli i gibi durumlar,n kariyer geli imlerini olumsuz etkiledi ini belirtmi tir. Aydo anø (2000) göre, ö retim üyeleri, lisansüstü e itim ara t,rmalar, için en önemli eksikli in, kütüphane yetersizli i oldu unu belirtmi tir. Buna ba l, olarak ders araç ve gereçleri, üniversite kütüphanelerindeki yay,n say,s,, ofislerde bulunmas, gereken bilgisayar ve internet imkân, art,r,lmal,d,r.

Ara t,rma bulgular,na göre ara t,rma görevlilerinin % 75å, e itim faaliyetleri d, ,ndaki i lerle me gul olman,n; % 76ø,, ö retim üyelerinin i leriyle sürekli me gul olmalar,n,n; % 86ø, da meslekî görevlerinin (görev tan,m,) aç,k ve net tan,m lanmamas,n,n kariyer geli imlerine olumsuz etki etti ini belirtmi tir. Yine % 59å, meslekî anlamda emeklerinin bo a gitti ini dü ünmektedir. Korkut ve di erlerine (1999) göre, görevle ilgili tan,mda, yetki ve sorumluluklarda aç,kl,k olmay, , ve karma an,n

ya anmas, görü üne ara t,rma görevlilerinin % 93üi ço unlukla kat,lm, t,r. Ara t,rma görevlili inin görev tan,m,n,n aç,k ve anla ,l,r olmas,; sekreterlik gibi i lerin yap,lmamas,n, gerektirecek düzenlemelerle yeniden gözden geçirilmelidir.

Ara t,rma görevlilerinin % 65ü, ö retim üyesi oldu unda ara t,rma görevlisi olarak ya am, olduklar, s,k,nt,lar,n bitece ine inanmaktad,r. Ö retim üyesi oldu unda ara t,rma görevlisi olarak ya am, oldu u s,k,nt,lar,n bitece i kan,s,n, daha çok ta ,yanlar, 8 ve daha fazla y,l k,deme sahip olanlard,r.

Ara t,rma bulgular,na göre ara t,rma görevlilerinin yakla ,k % 30ü, yurtiçi bilimsel çal, malar,n yay,nlanmas,nda objektif kriterlerin geçerli olmad, , görü ünü benimsemektedir. % 33üi, akademik yükseltmelerde bilimsel yeterlili in esas al,mmad, ,n, dü ünmeindedir. Buna dayal, olarak ara t,rma görevlisi kadrosu, tüm kamu personeline de uygulanmas, gereken *performansa dayal,ø* olarak de erlendirilmelidir.

Ara t,rma görevlilerinin % 63üi, bran d, , ilgi alanlar,n, geli tirici ortam bulamamaktan rahats,zl,k duymakta, % 64üi disiplinler aras, çal, ma imkân, bulma konusunda s,k,nt, ya amaktad,r.

Ara t,rma bulgular,na göre ara t,rma görevlilerinin üçte ikisi, sosyal hayatlar,n,n kariyer çal, malar,ndan olumsuz etkilendi ini ve üçte ikiye yak,n, da (% 62) sinemaya gitme, TV izleme, gazete okuma gibi faaliyetlerden mahrum kald, ,n, belirtmi tir. Yar,dan fazlas, (% 58), akademik çal, malar,n,n, çocuk yeti tirme sorumlulu u almay, engelledi ini belirtmi tir. Ayr,ca yakla ,k dörtte üçü akademik çal, malar,n,n, e /ailesine ve ev i lerine vakit ay,rmay, olumsuz etkiledi ini belirtmi tir. Kad,n ara t,rma görevlileri sosyal faaliyetlere ve evlerinde akademik çal, ma ortam, olu turmaya daha az vakit ay,rabilmektedir.

Bekâr ara t,rma görevlileri, alandaki yay,nlara daha kolay ula abilmekte, lisansüstü e itim ve yabanc, dil e itimi için yurt d, ,na gitmenin gereklili ine daha çok inanmakta ve her durumda bu mesle i yapaca , dü ünmesini ta ,maktad,r,lar. Evli ara t,rma görevlileriye, görevlerin aç,k ve net tan,m,lanmamas,ndan daha fazla rahats,zl,k duymakta ve meslekî anlamda emeklerin bo a gitti ini daha çok dü ünmeindedir.

Ara t,rma görevlilerinin yakla ,k dörtte üçü, lisansüstü ve yabanc, dil e itimi almak için yurt d, ,na gitmenin gereklili ine inanmaktad,r. Bakio lu ve Gençân (2001) ara t,rmas,, ara t,rma görevlilerinin meslekî geli imlerinde en önemli kriter olarak yabanc, dil bilgisini göstermeleri, çal, man,n bu bulgusunu desteklemektedir. K,sa süreli de olsa ara t,rma görevlilerine yurt d, ,na ç,kma imkân, (bilgi-görgü art,rmaya ve yabanc, dil bilgisini geli tirmeye yönelik) sa lanmal,d,r.

Üniversiteler bünyesinde Yabanc, Dil E itim Merkezleri kurulmal,, var olanlar etkin hâle getirilerek ara t,rma görevlilerinin ve Yrd. Doç. Dr.lar,n en önemli engellerinden biri olan dil sorununu a mada alternatif çözüm yollar, olu turulmal,d,r. Aksi takdirde piyasada dil ö reticisi olarak prestij sa layan kurum ve ki ilere, ara t,rma

görevlileri ve Yardımcı Doçentler tarafından büyük miktarda para akışı, sağlanmaya devam edecektir.

Diğer taraftan KPDS ve ÜDS gibi sınavların tek merkezde yapılması, ve sınav sürecinde Ankara'da barınma sorunu, sınavı gidi-dönüş telaşına, yarı yarıya bırakılarak, sınav görevlileri olmak üzere öretim elemanların, birçok sıkıntıya sokmaktadır. Sınavların en azından her coğrafik bölgede bir ya da birkaç ilde yapılması sağlanmalıdır.

Araştırma görevlilerinin daha nitelikli yetiştirilmesi amacıyla dönük olarak onları belli dönemlerde yurtiçindeki üniversitelerde gözlem yapmalarını, oralardaki yüksek lisans/doktora derslerine katılmalarını sağlanabilir. Söz konusu modeli uygulamak üzere üniversitelerde bu süreci örgütleyecek "Araştırma Görevlisi Geliştirme Birimi" kurulabilir. Daha uzun vadeli bir çözüm olarak da Türkiye'deki üniversiteler YÖK tarafından ilân edilen bilimsel araştırma ve yayın esasına göre "araştırma üniversitesi, öretim üniversitesi" şeklinde sınıflandırılarak araştırma görevlilerinin araştırma üniversitelerinde yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

Gelişmiş ülkelerde üniversiteler üçe ayrılmaktadır. Bunlar; 1. durgun, yerle ik üniversiteler, 2. yerle memi üniversiteler, 3. yerle memi ve gelişmeye muhtaç üniversitelerdir (Bimbaum, 1983). Ülkemiz üniversitelerinin pek çoğunun üçüncü kategoriye girdiğini söyleyebiliriz. Üniversitelerimizi geliştirmek için epey derinlemesine gereklidir. Bunlar daha çok anlayışları, derinleşmesi, fakülte kültürlerinin derinleşmesi, fiziksel durum ve kütüphane ile ilgili görünmektedir (Bakıoğlu ve Baltacıoğlu, 2000).

Üniversitelerde geniş çaplı kökten reformların en etkin yol olmadığı bilinmektedir (Cerych ve Sebatier, 1984). Merkezden yapılan reformlar uzun süreli olarak uygulamada kalamadığı, çünkü örgüt içi dengelerin merkezî kararlar, etkilediği ve uygulayıcıları bunlar desteklemediği taktirde bu kararların etkin olamadığı, ortaya konmuştur (Clark, 1983). Ayrıca yukarıya giden derinleşmelerin daha iyi uygulandığı, belirlenmiştir. Bu tür derinleşmeleri yeterliklerini sürekli arttırmaya çalışmaları, eleştirel ilişki içindeki öretim elemanlar, gerçekleştirebilir (Bakıoğlu, 1996). O hâlde üniversite öretim elemanları, araştırma görevlilerinin yukarıdan gelen derinleşmelerin uygulayıcıları olmaktan çok, derinleşimin başlatıcıları olmaları gerekmektedir.

Görüldüğü gibi araştırma görevlilerinin kariyer gelişimlerinde sorunlar oldukça fazladır ve üniversiteye demokrasi gelmedikçe, hiyerarşik yönetimin bir sonucu olarak araştırma görevlileri "en alttakiler" konumundan kurtulamayacaktır. Araştırmacıların en önemli özellik olduğu hususu, üniversite kültürü içine yerleştirilmelidir. Hiyerarşik basamaklar, aynen askerî sistemlerde olduğu gibi üstlerin aldığı kararlar, uygulamak için oluşturulmuştur. Oysa üniversite düşünün, üreten, özgür eserler yaratabilen beyinleri barındırmaktadır, barındırılmaktadır. Bu tür özgür çalışan yapanların unvanları, çeşitlilik gösterebilir, yaş ve kıdemleri farklı olabilir. Yetiştirme, özgür ortamlarda baskısız durumlarda motivasyon yaratarak emir vermeksizin gerçekleştirilmektedir. Baskı; taklit ve onay getirir, onaylamakta orijinallik yoktur, teyit vardır, aynılığı vardır, aynılığı olunca da "özgün" çalışan ortaya ne yazık ki çıkmayacaktır.

Üniversite kültürünün tak,m çal, mas,n, destekleyen yanlar, olmal,d,r. Konular,, ki ilikleri, tarzlar, uyum sa lad, , için ekip olarak çal, ma üretenler, engellenmeye çal, ,lmamal,d,r. Bu tür ekip çal, malar,nda ara t,rma görevlileri önemli yeterlikler edinmekte ve ö retim üyeli ine daha sa l,kl, haz,rılanmaktadır. Hiyerar ik mevkiiler -kolayla t,r,c,ø olunmas, için bireylere verilmektedir. Yeterlik temeline göre yap,lan yöneticilik atamalar,nda liderlik özelli ine sahip yönetici, personeli ile birlikte geli me yoluna giderken hat,r-gönül ekinde yönetici olanlar di er kademedeki e itim kurumlar, yöneticilerinden pek farklı, olmayan ekilde, personelini potansiyel -koltu una tehditø olarak alg,lamakta sadece ara t,rma görevlileri de il tüm personelinin yeti mesi, geli mesine engel olabilmektedir. Ara t,rma görevlilerinin yeterliklerini art,rmak ve kariyer geli imlerine katkı,da bulunmak için pek çok maddî geli im yan,nda, bölüm/fakülte/üniversite yöneticilerinin ara t,rma görevliliklerinden bu yana ça da bilim ile entegre olarak yeti mi olmaları, ön ko ul olarak görünmektedir.

KAYNAKLAR

- Aydoğan, . (2000). Ö retim Üyelerinin Lisansüstü E itim Konusunda Görü leriö. *E itim Yönetimi*. 23.
- Bakıo lu, A. (1994). öBat, Ülkelerinde E itim Gündeminin Ana Konusu: Etkin Okul, Etkin Müdürö. *Ça da E itim*. 198.
- Bakıo lu, A. (1996). öÜniversitede Toplam Kalite Yönetimi ve Özde erleme. Marmara Üniversitesi Atatürk E itim Fakültesi Ö retim Elemanlar, Üzerinde Yap,lan Bir Ara t,rmaö. Yay,nlanmam, Ara t,rma. Marmara Üniversitesi Atatürk E itim Fakültesi. stanbul.
- Bakıo lu, A.&Baltac,, R. (2000). öÜniversitede Akreditasyon ve Dü üncelerö. *Öneri*. Ocak. C-3. 13, s.44.
- Bakıo lu, A.&Genç, E. (2001). öAra t,rma Görevlilerinin Ba ar, De erlendirmeye Bak, lar,ö. *Burdur E itim Fakültesi Dergisi*. 2.
- Bakıo lu, A.&nand,, Y. (2001). öÖ retmenin Kariyer Geli iminde Müdürün Görevleriö. *E itim Yönetimi*. 7. Say,: 28 (7).
- Bakıo lu, A.& Gürdal, A. (2001). öLisansüstü Tezlerde Dan, man ve Ö rencilerin Rol Alg,lar,: Yönetim çin Göstergelerö. *Hacettepe Üniversitesi E itim Fakültesi Dergisi*. 21, s. 9-18.
- Bimbaum, R. (1983). *Maintaining Diversitiy In Higer Education*. Jossey- Bans Pub. San Francisco. Washington. London.
- Cerych ve Sebatier (1984). *Great Expectation and Mixed Performance: The Implementation of Higher Education Reforms in Europe*. Trentham Boks.
- Clark, C. M. (1983). *The Higher Education System*. University of California Pres.
- Clark, C. M. (2001). *Talking Shop: Authentic Conversation and Teacher Learning*. Teachers College Press: New York.

- Clement, M. C. ve di erleri. (2000). öThe Apprentice Teacherö. Ed. Steffy, B. E. ve di erleri. *Life Cycle Of The Career Teacher*. Corwin Pres. California.
- Demir, R. (1996). *Üniversitenin Bugünü ve Yarın. Sorunlar, Sorumlular, Çözüm Önerileri*. Ankara: Palme Yay,nc,1,k..
- Duygulu, E. (1999). *Kariyer Geli tirme ile Örgütsel Ba ar,m li kisi*. Yay,m lanmam, doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, zmir.
- Erçetin, . (2002). öBiz Akademisyenler Gelece in Yüksekö retim Kurumlar,n, Yaratmaya Yeterince Haz,r,l,kl, M,y,z?ö. *Kuram ve Uygulamada E itim Yönetimi*. 25.
- Ergün, M. (2001). öÜniversitelerde Ö retim Etkinli inin Geli tirilmesi.ö 2000 Y,l,nda Türk Milli E itim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu,nda sunulan bildiri, Ankara.
- Ertu rul, H. (1992). *Ça da E itim ve Ça da Üniversite*. Ankara: Ba bakanl,k Bas,mevi.
- Güçlüol, K. (1988). *Yüksek Ö retimde De i meler*. :Yüksek Ö retimde Ö retim Elemanlar,n,n Yeti tirilmesiö Ankara: Türk E itim Derne i Yay,nlar,.
- Huberman, M. (1989). *The Professional Life Cycle Of Teachers*. Teachers College Record. Vol: 91. Issue: 1.
- Karakütük, K. (2002). *Ö retim Üyesi ve Bilim nsan, Yeti tirme (Lisansüstü Ö retimin Planlanmas,)*. Ankara: An, Yay,nc,1,k.
- Kartal, S. (1995). öAra t,rma Görevlilerinin Sorunlar, ve Çözüm Önerileri.ö II. Üniversite Kurultay,nda sunulan bildiri, :Ara t,rma Görevlileri Derne inin Üniversite Model Önerisiö Üniversite Ö retim Üyeleri Derne i. stanbul.
- Kavak, Y. (2003). öTürk E itim Sisteminin Genel Görünümü.ö Ça da E itim Sistemlerinde Ö retmen Yeti tirme Ulusal Sempozyumu,nda sunulan bildiri, Sivas.
- Kırzolu, C. (1995). II. Üniversite Kurultay,nda sunulan bildiri. :Ara t,rma Görevlileri Derne inin Üniversite Model Önerisiö Üniversite Ö retim Üyeleri Derne i. stanbul.
- Korkut, H. (2001). *Sorgulanan Yüksek Ö retim*. Ankara: Nobel Yay,nlar,.
- Korkut, H. ve di erleri. (1999). öAra t,rma Görevlilerinin Sorunlar.ö *E itim Yönetimi*. 17.
- Köksoy, M. (1998). *Yüksekö retimde Kalite ve Türk Yüksekö retimi için Öneriler*. stanbul: Ç,nar Matbaas,.
- Sümer, C. (1999). önsan Kaynaklar, Yönetimi Etkinli i Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geli tirmeö. *Türk Psikoloji Bülteni*.
- Yaman, E. (2002). *Ö retimde Kalite Aç,s,ndan Ö retim Elemanlar,n,n Ö retmenlik Meslek Bilgisi Yeterliklerinin De erlendirilmesi. (Sakarya Üniversitesi örne i)*. Yay,nlanmam, yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.