



PROFESÖRLERİN ÖĞRETİM ÜYESİ YETİŞTİRME SÜRECİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (*)

(Araştırma Makalesi)

Mualla AKSU (**), Çiğdem APAYDIN (***), Gamze KASALAK (****)

Öz

Profesörlerin öğretim üyesi yetiştirme sürecine ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan bu nitel araştırma, bütüncül tek durum deseniyle yürütülmüştür. Kolay ulaşılabılır ve ölçüt örnekleme yöntemleriyle bir devlet üniversitesinin farklı akademik birimlerinde görev yapan profesör doktor unvanlı 22 gönüllü öğretim üyesi, bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Yarı yapılandırılmış bir görüşme formu üzerinde yüz yüze yapılan bireysel görüşmelerle toplanan veriler içerik analizi tekniğiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda, profesörlerin lisansüstü eğitim yapma kararlarında öğretim üyesinin teşviki, kişisel özelliklerinin uygunluğu, öğretim üyesi olma istekleri, yüksek düzeydeki akademik performansları, bürokratik çalışma ortamından duydukları rahatsızlık, arkadaş etkisi ve ülkenin siyasal durumunun etkili olduğu ortaya konmuştur. Katılımcılar, lisansüstü eğitim hedeflerine ulaşmak için sınavlara katılmış, yurtdışında lisansüstü eğitim almış, dil kursuna gitmiş, ders çalışmaya çok zaman ayırmış velveya burs alma girişimlerinde bulunmuştur. Geçmişteki lisansüstü eğitime geçiş süreci konusunda adayların yüz yüze ilişkilerle tanınması, idealist adayların lisansüstü eğitime yönelmesi ve adayın lisansüstü eğitim yapmaya lisans sürecinde karar vermesi olumlu; jüri üyelerinin tanıdığı öğrencisini tercih etmesi ise olumsuz olarak değerlendirilmiştir. Katılımcılar, öğretim üyeliği süre-

*) Bu çalışma, ‘Profesörlerin Cinsiyetlerine Göre ‘Bilim İnsanı, Akademisyen, Bilim Adamı ve Bilim Kadını’ Kavramlarına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın devam niteliğindedir. 23. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı’nda (4-6 Eylül 2014) sunulan sözlü bildirisinin genişletilmiş hâlidir. Bu çalışma “Prof. Dr. Ali BALCI” anısına hazırlanmıştır.

**) Prof. Dr. Emekli Öğretim Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, (e-posta: muallaaksu@gmail.com)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5304-4582>

***) Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, (e-posta: cigdemapaydin@gmail.com)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4457-3199>

****) Sorumlu Yazar: Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, (e-posta: gamzekasalak@gmail.com)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5084-0054>

cinde yönetsel baskular, araştırma için altyapı/teknik donanım yetersizliklerinin yanı sıra kadro sıkıntıları ile karşılaşmışlardır. Lisansüstü eğitimden öğretim üyeliğine geçiş konusunda, doktora mezunlarının üniversitelerde istihdam edilememesi ve başarılı akademisyen adaylarının üniversitede tutulamaması gibi olumsuzluklara vurgu yapılmıştır. Son olarak, günümüzdeki öğretim üyesi yetiştirme sürecinde karşılaşılan engeller akademik, ekonomik, yönetsel ve yaşamsal engeller bağlamında değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Profesör, Öğretim Üyesi Yetiştirme, Lisansüstü Eğitim, Akademik Yaşam, Akademik Kariyer.

Professors' Views on the Teaching Staff Training Process

Abstract

This qualitative research, which aims to reveal the views of professors on the process of training faculty members, was carried out with a holistic single case design. 22 volunteer faculty members with the title of professor doctor, working in different academic units of a state university, with easily accessible and criterion sampling methods, constitute the study group of this research. The data collected through face-to-face interviews on a semi-structured interview form were analyzed using content analysis technique. As a result of the research, it was revealed that the encouragement of the faculty member, the suitability of their personal characteristics, their desire to be a faculty member, their high academic performance, their discomfort with the bureaucratic working environment, the influence of friends and the political situation of the country were effective in professors' decision to pursue graduate education. Participants took exams, received postgraduate study abroad, took language courses, devoted much time to studying and / or attempted to receive scholarships to achieve their graduate study goals. It is positive that the candidates are recognized through face-to-face relations, idealistic candidates are directed to graduate education and the candidate decides to pursue graduate education during the undergraduate process; If the jury members preferred the student they know, it was evaluated as negative. Participants faced managerial pressures, inadequacies of infrastructure / technical equipment for research, as well as staff difficulties during the teaching process. Regarding the transition from graduate education to teaching staff, the negativities such as not being able to employ doctorate graduates in universities and not being able to keep successful academician candidates at the university were emphasized. Finally, the obstacles encountered in the process of training faculty members today are evaluated in the context of academic, economic, administrative and vital barriers.

Keywords: Professor, Lecturer Training, Postgraduate Education, Academic Life, Academic Career.

1. Giriş

Yükseköğretim kurumları ülkelerin bilim ve teknoloji yeteneklerini geliştirmek ve nitelikli insan gücünü yetiştirmek için araştırma ve geliştirme hizmetleriyle dil, eğitim,

ekonomi, kültür, sağlık ve sanat alanlarında kalkınma sağlayacak önemli görevler üstlenmektedir (Karakütük, 2002; Sevinç, 2001; Tosun, 2001). Bu görev daha çok lisansüstü eğitim basamaklarında yerine getirilmektedir. Böylece lisansüstü eğitim yoluyla bilimsel bilginin üretilmesi ve yaygınlaştırılması sağlanmakta, yükseköğretim kurumlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli öğretim üyesi yetiştirilebilmektedir. Lisansüstü eğitim, öğretim üyesi yetiştirme sürecinin, başka bir anlatımla akademik yaşamın başlangıcı olarak da görülebilir (Smith, 2013). Bireyler bu süreçte, araştırma-geliştirme, eğitim-öğretimin yanı sıra psikososyal ve sosyoekonomik bakımdan pek çok deneyim kazanmaktadır (Gemme, 2005). Eğitim-öğretim boyutunda bireye uzmanlık alanları ve bireysel gelişimi doğrultusunda bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılmaktadır. Araştırma-geliştirme boyutunda bireyin akademik becerileri geliştirilmekte ve araştırma yapma yeteneği güçlendirilmektedir. Psikososyal boyut, bireyin çevreye uyumu ve özgüvenini; sosyoekonomik boyut ise, yaşamını sürdürülebilmesi için iş ve meslek kazanımını içermektedir (Erkılıç, 2007).

Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirme konusunda üç farklı dönemden (1960 öncesi, 1960–1982 yılları ve 1982 sonrası) söz edilebilir. Bu dönemler arasındaki temel farklar gözden geçirildiğinde, 1960 öncesinde usta-çırak modelinin uygulanması ve lisansüstü öğrenim için yurtdışına öğrenci gönderilmesi dikkat çekmektedir. 1960–1982 yıllarındaki dönemde, modern lisansüstü eğitimin içerik ve boyutları oluşturularak kurumsallaşmanın temelleri atılmıştır. Günümüze kadar gelen 1982 sonrası ise, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve diğer ilgili mevzuatla biçimlenen dönemdir (Arıcı, 2001). Bu dönemden itibaren lisansüstü eğitim için yurtdışına öğrenci gönderilmesi, kadrolu (2547/33a) ve sözleşmeli (2547/50d) olarak araştırma görevlisinin yetiştirilmesi, araştırma görevlisinin üniversitesi adına alanda gelişmiş bir üniversitede eğitim görmesi (2547/35d), yurt içinde öğretim üyesi yetiştirme amaçlı program (Öğretim üyesi Yetiştirme Programı [ÖYP]) ve projeler (Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi [BİYE]) ile yurtdışında araştırma görevlisi yetiştirilmesi uygulamaları gerçekleştirilmiştir (Karakütük ve Özdemir, 2011). Ancak 2016 yılında ÖYP modeli kaldırılmış ve üniversitelerde öncelikli alanlarda araştırma görevlisi istihdamını sağlamak amacıyla “100/2000 YÖK Doktora Bursu” uygulamasına geçilmiştir (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2018). Bunun yanı sıra üniversite ve diğer kuruluşların sunduğu lisansüstü eğitim bursları, Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirmeye yön veren önemli faaliyetler arasında bulunmaktadır.

Türkiye’de giderek artan üniversite ve yükseköğretim yapmak isteyen öğrenci sayısı, öğretim üyesi yetiştirme ihtiyacıyla birlikte lisansüstü eğitime olan talebi de artırmıştır. Ekim 2020 itibarıyla toplam üniversite sayısı 207’ye (129 devlet, 74 vakıf ve 4 vakıf meslek yüksekokulu), öğrenci sayısı 7.940.133’e ulaşmıştır (YÖK, 2020). Üniversite sayısındaki bu artış, öğretim elemanı açığını da gündeme getirmektedir. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, 2013 yılı itibarıyla 48 (Çetinsaya, 2014) iken, 2016 yılında 43 olmuştur (Gür, Çelik ve Yurdakul, 2019). Bu sayının Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD] ülkelerinde 16 olduğunu belirten Çetinsaya’ya (2014) göre, OECD ortalamasına ulaşabilmek için yılda 20.000 doktoralı öğretim elemanına ihtiyaç duyulduğu halde, 2017 yılında herhangi bir doktora programından mezun olan kişi sayısı yalnızca

6.045 olmuştur. Gür, Çelik ve Yurdakul'un (2019) raporunda da Türkiye'deki üniversitelerin en büyük ekonomiye sahip 10 ülkenin ortalama standartlarında bir eğitim-öğretim hizmeti sunabilmesi ve öğretim elemanı başına 15 öğrenci düşebilmesi için, 91.000 öğretim elemanına ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir. Doktoralı insan kaynağının öğretim üyesi ihtiyacını karşılamadaki önemi dikkate alındığında, güncel veriler temelinde gerek doktora mezunlarının gerekse bu amaca yönelik etkinlik, uygulama ve modellerin yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır. Yüksek lisans (%85) ve doktora mezunlarının (%93) istihdam oranları ise, OECD ortalamasıyla (sırasıyla %88 ve %92) benzerlik göstermektedir (Gür, Çelik ve Yurdakul, 2019).

Bütün bu bilgiler ışığında, Türkiye'de öğretim üyesi yetiştirme konusunda kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Alanyazında bu kapsamda sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmış ve ulaşılabilen araştırmaların da özellikle 35. Madde (Kahraman, 2007; Özdem, 2002), BİYEP/ÖYP (Çelebi ve Tatık, 2012; Güven ve Brewster, 2013; Karakütük ve Özdemir, 2011; Taş, Koçer ve Ulubey, 2016) ile Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve YÖK Yurtdışı burslarına (Gümüş ve Gökbel, 2012) odaklandığı gözlenmiştir. Bu araştırmaların tümünde (Gümüş ve Gökbel, 2012; Karakütük ve Özdemir, 2011; Taş, Koçer ve Ulubey, 2016; Yalçinkaya, Koşar ve Altunay, 2014) araştırma görevlilerinin görüşleri temel alınmıştır. Öğretim üyesi yetiştirme sürecini yöneten, bir bakıma en fazla sorumluluk üstlenen profesör unvanına sahip öğretim üyelerinin görüşlerinin ortaya konması önemli görülmektedir. Oysaki alanyazında öğretim üyesi yetiştirme konusunda örneklem veya katılımcıların tümünün profesörlerden oluştuğu herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın genel amacı, akademik kariyerde en üst düzeyde bulunan profesör doktor unvanlı öğretim üyelerinin kendi yetiştirme süreçlerini değerlendirmeleri temelinde günümüzün öğretim üyesi yetiştirme konusuna ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Profesörlerin lisansüstü eğitim yapma kararlarının temeli nedir? Bu hedef doğrultusunda yapılan çalışmalar nelerdir?
2. Profesörler geçmişteki ile günümüzdeki lisansüstü eğitime geçiş sürecini nasıl karşılamaktadırlar?
3. Profesörler, akademik yaşamlarında ne tür sorunlarla karşılaşmışlardır?
4. Profesörlerin günümüzdeki lisansüstü eğitimden öğretim üyeliğine geçiş uygulamasına ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Profesörlerin, günümüzdeki öğretim üyesi yetiştirme sürecinde karşılaşılan engellere ilişkin görüşleri nelerdir?

2.Yöntem

2.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinde yer alan bütüncül tek durum deseni yürütülmüştür. Tek bir analiz biriminde (bir üniversite) araştırılan bir duruma (öğretim

üyesi yetiştirme süreci) ait elde edilen sonuçları tespit edebilmek (Yıldırım ve Şimşek, 2006) için bütüncül tek durum deseninin kullanımı tercih edilmiştir.

2.2 Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunun seçiminde kolay ulaşılabilir örnekleme ile ölçüt örnekleme yöntemi birlikte kullanılmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde kullanılan ölçütler profesör doktor unvanı ile cinsiyet eşitliğidir. Araştırmaya bir devlet üniversitesinin farklı akademik birimlerinde görev yapan profesör doktor unvanlı 11 kadın ve 11 erkek olmak üzere toplam 22 öğretim üyesi katılmıştır. Profesörlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Profesörlere İlişkin Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Bilim Dalları			Üniversite Hizmet Yılı		Öğretim Üyesi Yetiştirme	
	Fen	Sağlık	Sosyal	20 ve altı	21 ve üstü	Evet	Hayır
Kadın (n=11)	5	2	4	3	8	4	7
Erkek (n=11)	7	1	3	6	5	8	3
Toplam	12	3	7	9	13	12*	10

Öğretim üyesi yetiştiren 12 katılımcının, öğrencisi öğretim üyesi olan danışmanlık sayıları 1-10 arasında değişmektedir. Dört kadın katılımcı 1-6 öğretim üyesi (ortalama= 3) ve sekiz erkek katılımcı ise, 1-10 öğretim üyesi (ortalama= 4) yetiştirmiştir. Bu bilgilere ek, katılımcılardan 13’ü lisansüstü eğitimleri sürecinde üniversitede araştırma görevlisi, ikisi yurtdışında burslu öğrenci, ikisi yardımcı araştırmacı, biri yurtdışında uygulamacı asistan, biri öğretim görevlisi olarak görev yapmış; üç katılımcı ise o dönemde üniversite ortamında çalışmadığını belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun, araştırma görevlisi basamağından öğretim üyeliğine doğru yükseldikleri anlaşılmaktadır.

2.3 Veri Toplama ve Çözümleme İşlemleri

Veri toplama aracı olarak, araştırmacıların alanyazın temelinde geliştirdikleri, beş açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun geçerliği için uygulama öncesinde uzman görüşü alınmış ve yüz yüze yapılan bireysel görüşmeler ortalama 50 dakika sürmüştür. Etik kurallar gereğince, katılımcı kimlik bilgileri kodlanarak verilmiştir. Kodlamada kullanılan ilk karakter katılımcının cinsiyetini (K=Kadın, E=Erkek), ikinci ve üçüncü karakter bilim dalı lisansüstü eğitim programlarının yer aldığı enstitüyü (SO=Sosyal Bilimler, FB=Fen Bilimleri, SA=Sağlık Bilimleri), dördüncü karakter de sıra numarasını göstermektedir. Sözelimi KSO1, bi-

rinci katılımcı olarak kodlanmış kadın sosyal bilimciyi, EFB9 ise, dokuzuncu katılımcı olarak kodlanmış erkek fen bilimciyi simgelemektedir.

Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Bu amaçla, ilk aşamada her bir veri açık kodlama ile kodlanmış, kodlar arasındaki ilişkiler doğrultusunda veri içeriklerine göre kategoriler oluşturulmuş; ikinci aşamada ortaya çıkarılan kodlar ve temalar karşılaştırılarak ortak temalara ulaşılmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Katılımcı yanıtları, benzerliklerine göre frekans analizine tabi tutulmuştur. İç geçerliği sağlamak amacıyla, profesörlerin öğretim üyesi yetiştirme sürecine ilişkin algıları öncelikle doğrudan alıntılarla tanımlanıp daha sonra yorumlanmıştır. Alıntılarda benimsenen temel ölçüt, farklılıkların yansıtılması olmuştur. Araştırma yönteminin ayrıntılı biçimde tanımlanmaya çalışılması da dış geçerliği sağlamaya yöneliktir. Araştırmanın güvenilirliği için de araştırmacılar kodlama sürecinde düzenli aralıklarla toplanmış ve görüş birliğinde karar vermeye özen göstermişlerdir.

2.4. Araştırma Etiği

Araştırma etiği kapsamında detaylı bilgilendirme, özerklik ve gizlilik ilkelerine bağlı kalınmıştır. Araştırmanın nasıl uygulanacağı konusunda katılımcılar araştırma hakkında açıklayıcı bilgiler sözlü (araştırma rızaları) ve yazılı (araştırma onamı) olarak detaylı bir şekilde bilgilendirilmişlerdir. Özerklik ilkesi kapsamında katılımcıların gönüllülük esasına göre araştırmada bulunabilecekleri belirtilmiştir. Gizlilik ilkesi kapsamında katılımcılardan elde edilen kimlik ve araştırma sorularına ait bilgilerin korunacağı ifade edilmiştir. Araştırmanın verileri 2020 yılından önce toplandığı için Etik Kurul'dan izin alınmamıştır.

3. Bulgular

3.1. Profesörlerin lisansüstü eğitim yapma kararlarının temeli ve bu hedef doğrultusundaki çalışmalarına ilişkin görüşleri

Katılımcıların lisansüstü eğitim yapma kararlarının temeli ve bu hedefe ilişkin çalışmaları konusunda elde edilen veriler, Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Profesörlere Göre, Lisansüstü Eğitim Yapma Kararlarının Temeli ve Bu Hedef Doğrultusundaki Çalışmalarına İlişkin Görüşleri

Lisansüstü eğitim yapma kararlarının temeli	f	Hedefe ilişkin çalışmalar	f
Öğretim elemanı desteği	12	Sınava girme	10
Kişisel özelliklerin uygunluğu	8	Yurtdışında lisansüstü eğitim alma	7
Öğretim üyesi olma isteği	7	Dil kursuna gitme	5
Akademik performansın yüksekliği	4	Çok çalışma	4
Bürokratik çalışma ortamından duyulan rahatsızlık	4	Burs alma	2
Lisans eğitimi sırasında karar verme	4		
Çocukken karar verme	4		
Rol modeli olarak arkadaşın etkisinde kalma	3		
Ülkedeki anarşik ortamdan uzaklaşma isteği	2		

Tablo 2’de görüldüğü gibi, katılımcılar lisansüstü eğitime öğretim elemanları tarafından teşvik edildiklerini ve kendilerine inanıp güvenerek bu sürece girdiklerini ifade etmişlerdir. Lisansüstü eğitim yapabilmek için de yurtiçinde sınava girmiş veya bu amaçla yurtdışına gitmişlerdir. Bir katılımcı, henüz lisans öğrencisiyken lisansüstü eğitim yapma düşüncesine sahip olduğunu “*Fakülteadaki hocam teşvik etti. Bir bayan öğretim üyesi, bir bayan bilim insanı olarak güzel bir örnekti. (KFB2)*” şeklinde ifade etmiştir. İki katılımcı da konu ile ilgili düşüncelerini şöyle belirtmiştir:

Öğrenciyken akademisyen olma düşüncem oldu. Çünkü okulda kalmayı çok istiyordum. O bilim alanında çalışma yapmak, beni müthiş tatmin eden bir şey. Tek düşüncem oydum. Ben burada kalacağım ve devam edeceğim, şeklinde bir düşüncem oldu (KSO4).

Başlangıçta değildi, fakat mezuniyete doğru karar verdim. Son sınıfta öğrencilere ders verdim. Ders verdiğim öğrencilerin hepsi çok başarılı oldu. Hem meslek olarak hem de öğretmenliği beraber götürecek tek meslek bu. Lisansüstü eğitim yaparsam önüm açılır, diye düşündüm. Eşimle birlikte doktorayı yurtdışında yapmaya karar verdik (KFB6).

3.2. Profesörlerin geçmişteki ile günümüzdeki lisansüstü eğitime geçiş sürecine ilişkin görüşleri

Profesörler lisansüstü eğitime geçiş süreci ile ilgili görüşlerini belirtirken, geçmişteki ile günümüzdeki süreçlerin olumlu ve olumsuz yönlerini karşılaştırmışlardır. Bu karşılaştırmanın ayrıntıları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Profesörlere Göre, Geçmiş İle Günümüzde Lisansüstü Eğitime Öğrenci Seçme Ölçütlerinin Karşılaştırılması

	Olumlu yönleri	f	Olumsuz yönleri	f
Geçmişteki ölçütler	Adayların yüz yüze ilişkilerle tanınması	5	Öğretim üyesinin tanıdığı öğrencisini tercih etmesi	2
	İdealist adayların lisansüstü eğitime yönelmesi	2	Öğrencinin aynı danışmanla çalışması nedeniyle değişimin yaşanmaması	2
	Adayın lisansüstü eğitim yapmaya lisans sürecinde karar vermesi	2	Öğrenci seçiminde objektif davranılmaması	1
	Kadrolu olmanın sağladığı iş güvencesi	1	Lisansüstü eğitim kontenjanlarının plansız belirlenmesi	1
	Ders sorumluluğuyla eğitim-öğretim deneyimi kazanılması	1	Lisansüstü öğrenci seçiminin gereksinime yönelik olmaması	1
	Lisansüstü eğitime daha fazla ağırlık verilmesi	1		
	Öğretim üyelerinin adil davranması	1		
	Danışmanın lisansüstü öğrenciyi bilimsel çalışmalara dâhil etmesi	1		
	Lisansüstü eğitim yapmak isteyen çok sayıda öğrencinin olması	1		
Günümüzdeki ölçütler	Merkezi sınavların objektiflik getirmesi	3	Sınavlara dayanması nedeniyle adayın yeterince tanınmaması	5
	Lisansüstü eğitimin daha fazla kişiye açık olması	2	ALES sınavının sınırlılığı	2
	Lisansüstü eğitimden beklentilerin artması	1	Adayların daha pragmatist düşünmesi	2
	Sözlü sınav ile öğrencinin davranışlarının gözlemlenmesi	1	Lisansüstü eğitim yapmak isteyenlerin azlığı	2
	Lisansüstü eğitimin yaygınlaştırılmasıyla farklı bakış açılara sahip adayların kazanılması	1	Akademik değerlere sahip olmayan kişilerin de sisteme girmesi	1
			Adayların bilimsel merak yetersizliği	1
			Adayların kapasite düşüklüğü	1

Bilim dalının hem yazılı hem de yabancı dil sınavı ve mülakat yapması, alan öğretim üyesi/üyelerinin bireysel/ortaklaşa önerisi, diğer öğrencilerin araştırma görevlisi olabilecek arkadaşlarını tahmin etmesi, başarılı öğrencilerin tercih edilmesi, geçmişte lisansüstü

eğitim için öğrenci seçme ölçütleri olarak dile getirilmiştir. Adayların yüz yüze ilişkilerle tanınmasını olumlu bir ölçüt olarak gören katılımcıların yanı sıra öğretim üyesinin tanıdığı öğrencisini seçmesi nedeniyle daha az sayıda olmakla birlikte bu ölçütü olumsuz değerlendirenler de bulunmaktadır. Bir katılımcı, “*Kimlerin araştırma görevlisi olacağı biliniyordu. Bir güven duyulması iyi taraftı. Ama bir yandan da taze kan gelmiyor. Hocanın bildiğini, öğrenci de biliyor (KFB6)*” şeklinde geçmişteki sistemi eleştirmiştir.

Günümüzde lisansüstü eğitim için öğrenci seçmede ise, merkezi bir sınav olan Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Sınavı (ALES), yabancı dil sınavı (YDS), mülakat, bilim sınavı ve lisans diploması belirleyici olmaktadır. Katılımcılara göre, günümüz öğrenci seçme ölçütlerinin olumlu yönlerinin başında yabancı dil ve bilim sınavı gelmektedir. Bir katılımcı, bu konudaki görüşünü “*Merkezi sistemle yapılan sınavları onaylıyorum. Yani bir miktar eleme yaptığını gördüm, onu mülakatlarda da gördüm (KSA5)*.” şeklinde belirtmiştir. Bir diğer katılımcı, günümüz lisansüstü programının olumsuz uygulamalarını na yönelik eleştirilerini aşağıdaki şekilde dile getirmiştir:

[...] Şimdi ALES, ÜDS, YDS gibi puanlarla alınıyor olması daha objektifliği getirirken; bilim insanı olup olamayacağını bilmediğiniz bir sürü insanı da akademik camiaya katmış olabiliyorsunuz. Bunu da süreç içinde, bir sürü emek verdikten sonra kavrayabiliyorsunuz; ama hangisi daha iyidir, doğrudur gibi bir yargı getirebileceğimi düşünmüyorum. Ama tanımaya yönelik olmalı mutlaka (KFB3).

Öğretim üyeliğinin temelini oluşturması beklenen araştırma görevlisi konusunda KSO4 ise, “[...] Seçim konusu yeterince değerlendirilebiliyor mu? Bu konuda bazı te reddütlerim var. Kişilerin seçilmesinin daha objektif olması gerektiğini düşünüyorum.” şeklinde görüş belirtmiştir. Akademik değerlere sahip olmayan kişilerin üniversitede bulunmasından yakınan bir katılımcı ise, düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

Asistan bilim insanı ise üniversitede kalmalı. Eğer bu özellikleri taşıyorsa kalmamalı, belli bir süre sonra uzaklaştırılmalıdır. Buraya farklı türden bir insan gerekiyor. [...] Çalışacak adam lazım. Gerekirse 16 saat çalışabilecek. Para düşünüyorsa burada olmamalıdır (ESO4).

3.3. Profesörlerin, akademik yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri

Katılımcıların öğretim üyesi olduktan sonra karşılaştıkları sorunlar, Tablo 4’te sunulmuştur. Katılımcıların altısı, öğretim üyeliği görevine başladıktan sonra herhangi bir engelle karşılaşmadığını bildirirken; 16 katılımcı çeşitli nedenlerle karşılaştıkları sorunları dile getirmiştir. Bunların başında “yönetimsel baskılar”, “araştırma için altyapı/teknik donanım yetersizliği” ve “kadro sıkıntısı” gelmektedir. Yurtdışında doktorasını tamamlamış bir katılımcı, üniversitede işe başladıktan sonra kendisi yaşamasa da çevresinde gözlem-

lediği sorunlara tepki verdiği belirtilmiş ve “Hoş olmayan, feodal olan, akademisyene yakışmayan davranışlar gördüm (ESO3)” sözleriyle üniversite yönetimini eleştirmiştir. Bir başka katılımcı ise, yerel üniversitelerdeki sorunlara değinerek şunları söylemiştir:

Yerel üniversitelerde sizin konumunuzdaki kişiler daha farklı kişiler, onlarla konuşuyorsunuz. Arada rekabet problemleri oluyor. Yerel üniversitede çalışmanın getirdiği bir de “tâbi olma” vardır. Demokratik olmaması ve her şeye “Peki” demeniz bekleniyor. Belirli bir ideolojinin sahibi ve yandaş olması, yerel üniversitelerin en önemli sorunlarından (KSA8).

Tablo 4. Profesörlerin, Öğretim Üyesi Olduktan Sonra Karşılaştıkları Sorunlar

Sorunlar	f
Yönetimsel baskılar	14
Araştırma için altyapı/teknik donanım yetersizliği	9
Kadro sıkıntısı	4
Bilimsel rekabetin yıkıcılığı	3
Türkçe alanyazın eksikliği ve yabancı alanyazına ulaşamama	3
Araştırma desteğinin yetersizliği	3
Atama-yükseltme ölçütlerinin sürekli değişmesi	2
Takım çalışması kültürünün olmaması	1
Belirsizlik nedeniyle kariyer planı yapamama	1
Yurtdışında doktora yapan/ yapmayan şekilde ayrımcılık	1
Hizmet vermekle, akademisyen olma çabası arasında çatışma yaşanması	1
Angarya işler	1
Kadronun geciktirilmesi	1
Üniversite ortamında siyasi düşüncelerin baskın olması	1
Özel yaşamdan ve aile yaşamından fedakârlık	1

Araştırma için altyapı/teknik donanımın temin edilmesinde sorun yaşayan bir katılımcı, yaşadığı şehir olan Ankara'dan İstanbul'a sürekli gidip gelmek zorunda kaldığını belirterek şöyle devam etmiştir:

Benim çalışmalarım hep deneysel olduğu için en büyük problem laboratuvarların olmamasıydı. O zamanlarda araştırma projeleri fonları yoktu. Araştırma projesi verip de laboratuvar kurma şansı da yoktu. Seksenlerde terör, polisler her yerde. Biz kapı açık, kapıda polisler, as-

kerler ders yapıyorduk. O kıştan sonra ihtilal oldu. Bir kere laboratuvar eksikliği büyük problemdi. Ben deneylerimi MTA'da yapıyordum. Ankara'dan İstanbul'a taşıyordum (KFB6).

Başka bir katılımcı ise, yaşadığı kadro sıkıntısını ve öğretim elemanları arasındaki yıkıcı rekabeti şu sözleriyle ifade etmiştir:

Akademik yaşama ilk başladığım dönem kadrolar son derece sıkışık, son derece zor ve bilimsel rekabet çok hızlı ve katı idi. Tabii ki bu durum insanları hem zorluyor hem bazen de bu işten vaz mı geçsem, benim için değil miymiş acaba noktasına bile getirebiliyor (KFB3).

Tablo 4'te görüldüğü üzere “bilimsel rekabetin yıkıcılığı”, “Türkçe alanyazın eksikliği ve yabancı alanyazına ulaşamama” ve “araştırma desteğinin yetersizliği”, katılımcıların öğretim üyesi olduktan sonra karşılaştıkları diğer sorunlar arasında yer almaktadır. İki katılımcı, yaşadıkları sıkıntıları şöyle dile getirmiştir:

Bazı izinlerimi Ankara'ya gidip, kütüphanelerde geçirdiğimi biliyorum. Hacettepe kütüphanesinde sabahladığımı, fotokopiler çektiğimi, yazılı metinlere ulaşmak için. Anılarım arasında bunlar beni olumsuz etkileyen şeyler (KSA5).

O zamanlar kaynak yoktu, internet yoktu, bilgisayar çok ilkeldi. Yerli kaynak zaten yok. Yabancı kaynaklara ulaşmakta çok büyük problemler yaşıyorduk. Ancak Gazi'de çıkan kaynaklara ulaşıyorduk (KFB6).

3.4. Profesörlerin günümüzdeki lisansüstü eğitimden öğretim üyeliğine geçiş konusundaki görüşleri

Lisansüstü eğitimden öğretim üyeliğine geçiş konusundaki görüşler, Tablo 5'te sunulmuştur. Katılımcılara göre, lisansüstü eğitimden öğretim üyeliğine geçişte olumsuzluklar bulunmaktadır. Bunların başında, doktora programını tamamlayanların yetiştirildikleri üniversitede istihdam edilememesi gelmektedir. Bir katılımcının bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bir kurumda yetişerek yükselmesi, o kurumun kültürünü geliştirerek katkı sağlaması demek. [...] Emek verdiğiniz, yetiştirdiğinizi, nasıl çalıştığınızı bildiğiniz daha büyük araştırmalara dâhil edebileceğiniz insanları başka yerlere gönderirseniz araştırma da yapılamıyor. Benim şimdi çalışacağım insanım yok. Yeni gelen ne yapar, nasıl düşünür, nasıl bilim yapar, bilimsel düşünme eylemi var mıdır? Bunları bilmeden bir şey yapılamaz. Güven son derece önemli. Çünkü bilginin ufacak bir değişikliği, birçok şeyi değiştirebilir (KFB3).

Tablo 5. Profesörlerin Günümüzdeki Lisansüstü Eğitimden Öğretim Üyeliğine Geçiş Konusundaki Görüşleri

Öğretim üyeliğine geçiş konusundaki görüşler	f
Doktora mezunlarının üniversitelerde istihdam edilememesi	12
Başarılı akademisyen adaylarının üniversitede tutulamaması	9
Mevcut sistemin kaliteli akademisyen yetişmesine engel olması	5
Doktora mezunlarının aynı üniversitede iş beklememesi	3
Öğretim üyesi istihdamında kayırmacı uygulamaların olması	3
Kişisel çatışmaların yaşanması	2
Ekonomik yetersizliğin caydırıcı olması	2
Öğretim üyesi adaylarının pedagojik formasyon almaması	2
Akademisyen adaylarının deneyimsiz olarak öğretim üyeliğine atanması	1

Doktora mezunlarının aynı üniversitede iş beklememesi görüşünde olan katılımcılar ise; yüksek lisans ve doktorasını aynı bölümde yapan, bu nedenle farklı kültürleri tanıma fırsatı bulunmayan akademisyen adayının örgütün var olan kültürüne katkıda bulunamayacağını düşünmektedir. Bu görüşü bir katılımcı şöyle savunmuştur:

İngiltere veya Amerika olsun, doktorasını bitirince ortada kalacağını bilir. Yardımcı doçent kadrosu beklentisi içinde değil. Doktora dönemi içinde kendine bir iş yeri arıyor. Özel sektörde veya başka üniversitelerde kadro arayışına giriyor. Bizde de böyle olması lazım. Inbreeding olması çok önemli, bu olmamalıdır. Ben doktorasını ODTÜ’de yapmış istatistikçiyi neden buraya almayayım. Neden kendi yetiştirdiğimi almak zorundayım. Bunun yanlış olduğunu düşünüyorum (EFB8).

Bir diğer katılımcı ise, “Farklı bir üniversiteye gitmesi demek, ailenin parçalanması anlamına geliyor. Küçük bebeği varsa nasıl gidecek? Maddi açıdan aldığı para da belli. Aile içinde büyük bir yıkım oluyor (KFB2).” şeklinde tam tersi bir görüş belirtmiştir. Katılımcıların, yetiştirilen öğretim üyesi adayının aynı üniversitede kalıp kalmaması konusunda görüş birliği içinde olmadıkları gözlenmiştir. Katılımcıların önemli gördükleri bir diğer husus ise, başarılı akademisyen adaylarının üniversitede tutulamamasıdır. Bir katılımcı, “[...] Seçtiğimiz ya da önerdiğimiz öğrenci, ‘Evet evladım, gel sen bizimle yüksek lisans, doktora yap’ dediğimiz kişiye bir şey sunamadığımız için zorlayıcı olamıyoruz (KFB2).” ifadeleriyle var olan sistemden memnun olmadığını göstermiştir. Başka bir katılımcı ise, “Öğretim üyesi niteliği ile ilgili ciddi endişelerim var. Programların yapısının Türkiye’nin gerçeklerine uyup uymadığıyla ilgili endişelerim var. Daha çok uymadığı yönünde, yani alanın gerçeklerinden uzak birçok program olduğunu düşünüyorum (KSA5).” sözleriyle var olan sistemin kaliteli akademisyen yetiştirmede zayıf kaldığını belirtmiştir.

3.5. Profesörlerin günümüzdeki öğretim üyesi yetiştirme sürecinde karşılaşılan engellere ilişkin görüşleri

Profesörlerin öğretim üyesi yetiştirme sürecinde karşılaşılan engellere ilişkin görüşleri “akademik, ekonomik, yönetsel ve yaşamsal engeller” olmak üzere dört alt temada toplanmıştır (Tablo 6). Katılımcılara göre, yabancı dil bilgisi öğretim üyesi adaylarının yaşadıkları akademik engeller arasında ilk sırada yer almaktadır. Katılımcılardan biri (EFB11), üniversite öncesinde yabancı dil öğretiminden kaynaklanan sorunların öğretim üyesi yetiştirme sürecinde de devam ettiğini belirtmiştir. Başka bir katılımcı ise, ekonomik engellerden bahsederken, maaşın yeterli olmaması nedeniyle öğretim üyesi bir arkadaşının yaşadığı durumu “*Maaşlar da çok yüksek değildi. Bir arkadaşım bir televizyon aldı ve bir yıl boyunca başka hiçbir şey alamadı. Onu hatırlıyorum (EFB5).*” şeklinde dile getirmiştir. Aynı katılımcı, yaşamsal engeller konusunda da “*Üniversiteye ulaşım zordu. Sekizden sonra okula gelme lüksünüz yoktu. Çünkü araç yoktu (EFB5).*” ifadesinde bulunmuştur.

Tablo 6. Profesörlere Göre, Günümüzdeki Öğretim Üyesi Yetiştirme Sürecinde Karşılaşılan Engeller

	Engeller	f
Akademik engeller	Yabancı dil	2
	Eğitim ve hizmet baskısı	1
	Danışmanlık yapılan lisansüstü öğrenci sayısındaki sınırlamalar	1
	Öğretim üyelerinin araştırma görevlisini kişisel işlerinde kullanması	1
	Lisansüstü programlara çok sınırlı sayıda öğrenci alınması	1
	Bilgi üretme zorluğu	1
	Biat kültürü	1
	Öğretim üyesinin ders yükü fazlalığı	1
Ekonomik engeller	Maaşın yetersizliği	4
	Araştırma görevlisi olarak mesleki güvencenin olmaması	2
	Yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin istihdamında yetersizlik	1
	Fakültenin feodal yapılanması	1
Yönetsel engeller	Ders ve danışmanlık dağılımında engellemeler	1
	Aşırı yetkilendirilmiş ve güçlendirilmiş yönetimlerin baskısı ve otoriterliği	1
	Eğitim politikasını uluslararası kuruluşların (Dünya Bankası, IMF) yönlendirmesi	1
	YÖK’e ilişkin sistemsel sorunlar	1
	Lisansüstü eğitim için üniversitede konaklama olanağı sunulmaması	1
Yaşamsal engeller	Şehir dışındaki üniversitelerde ulaşım zorluğu	1
	Rutin işler	1

Yönetim kaynaklı engelleri geçmişte yaşamış bir katılımcı, “Eğer yönetici sizin niteliklerinize uymuyorsa, o zaman ya sizin dersinizi kesiyor ya da sizinle çalışmak isteyen öğrenciyi de engellemeye çalışıyor, danışmanlık vermiyor (KSO7).” şeklinde dile getirmiştir. Bu konuda başka bir katılımcı da görüşlerini şöyle dile getirmiştir:

*“[...] Çok güçlendirilmiş yönetim süreçlerine katılamayan, sözlerin öz-
gürce söylenemediği, paylaşılamadığı süreçlerde de bunları yapmanın
çok zor olduğunu düşünüyorum. [...] YÖK’ü değiştirmedikçe, sistemi
ortadan kaldırmadıkça sorunlar devam ediyor. Çok yetkilendirilmiş ve
güçlendirilmiş yönetimlerin baskıcı ve otoriter olacağını söylemem la-
zım. Bu ortamlarda bilginin üretilmesinin zor olacağını düşünüyorum
(KSA8).”*

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, profesör doktor unvanlı öğretim üyelerinin lisansüstü eğitim yapma kararlarının temeli ve bu hedef doğrultusunda yaptıkları çalışmaları belirlemenin yanı sıra geçmişteki ile günümüzdeki lisansüstü eğitime geçiş süreci karşılaştırılmıştır. Ayrıca profesörlerin görüşlerine göre akademik yaşam sorunları, günümüzdeki lisansüstü eğitimden öğretim üyeliğine geçiş uygulamaları ve öğretim üyesi yetiştirme sürecinde karşılaşılan engeller ortaya konmuştur.

Araştırmaya katılan profesörlerin lisansüstü eğitim yapma kararının temelinde öğretim üyesi teşviki, kişisel özelliklerinin uygunluğu ve öğretim üyesi olma istekleri yer almaktadır. Lisans ve lisansüstü öğrencilerinin mezuniyet sonrasında akademisyen olma isteklerine ilişkin bulgulara ulaşan araştırmalar (Arslan, 2002; Atasoy ve Ermin, 2016; Göktolga, Bal, Esengün, 2006; Milisen, De Busser, Kayaert, Abraham ve De Casterle, 2010) bulunmaktadır. Bireyin akademik kariyere ilgi duyarak eğitime başlama kararında, yeni bilgi ve deneyimler elde etme isteği gibi içsel faktörler etkilidir (Niles, Erford, Hunt ve Watts, 1997). Akademik kariyer kararlarına etki eden faktörleri belirlemeyi amaçlayan bir araştırmada (Bennett ve Turner, 2012) kariyer yolunda ilerleme ve kişisel ilgi gibi öğelerin etkili olduğu tespit edilmiştir. Gemme ve Gingras (2012), doktora öğrencilerinin akademik kariyer yapma isteklerini kendilerini akademik bir pozisyonda hayal etmekle gösterdikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Bu araştırmada ise, akademik performansın yüksekliği, bürokratik çalışma ortamlarından duyulan rahatsızlık, arkadaş etkisi, ülkenin siyasal durumu lisansüstü eğitim yapma kararlarını etkileyen değişkenler olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, katılımcı profesörler lisansüstü eğitim süreçlerinde hedeflere yönelik sınavlara katılmış, yurtdışında lisansüstü eğitim almış, dil kursuna gitmiş, ders çalışmaya çok zaman ayırmış ve/veya burs almışlardır.

Türkiye’de çalışma yaşamı ve mesleki itibarın incelendiği bir projede, üniversite öğretim üyelerinden özellikle profesör ve doçent kadrosunda yer alan akademisyenlerin mesleki itibar puanlarının ilk üç sırada yer aldığı belirlenmiştir (Toplumsal Yapı Araş-

tırma Programı [TYAP], 2014). Toplumda akademisyenliğin yüksek düzeyde olumlu yönde algılandığı düşünüldüğünde, lisansüstü eğitim hedeflerine yönelik olarak merkezi sınavlara katılmaya duyulan ilgi anlaşılabilir bir durumdur. Lisansüstü eğitim hedeflerine ilişkin farkındalığın, öğretim elemanı/üyesi olma niyetini olumlu yönde etkilediği düşünülebilir. Geçmişteki lisansüstü eğitime geçiş süreci konusunda adayların yüz yüze ilişkilerle tanınması, idealist adayların lisansüstü eğitime yönelmesi ve adayın lisansüstü eğitim yapmaya lisans sürecinde karar vermesi olumlu; jüri üyelerinin tanıdığı öğrencisini tercih etmesi ise olumsuz olarak değerlendirilmiştir. Wisker'a (2007) göre, bireyin gelecekteki kariyerine yönelik önemli kararlar aldığı kritik dönemlerden biri lisansüstü eğitim sürecidir. Birey özellikle, kariyer kararını vermeye başladığı yükseköğretim sürecinde kendisini daha iyi tanımakta, eğitim ve iş olanaklarını araştırmakta, iş arama ve görüşme becerilerine sahip olmakta, kariyer planları yapabilmekte, ihtiyaç duyduğu kariyer bilgilerine ulaşabilmekte ya da kariyer desteği almaktadır (Briscoe, 2002). Kariyer gelişimi, yaşam boyu devam edecek içsel bir süreçtir (Porfeli, Hartung ve Vondracek, 2008). Bu nedenle, yükseköğretim kurumlarında öğrencilerin gerçek iş ortamını deneyimleme öncesinde kariyerleri hakkında düşünmeye başlamaları önemli görülmektedir. Kariyer kararları, akademik ve mesleki rol ve statünün yanı sıra bireyin psikolojik durumu ve yaşam boyu öğrenme güdüsü üzerinde etkili olabilmektedir (Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Mann, Harmoni ve Power, 1989). Türkiye'de lisansüstü eğitim öğrencilerinin yaklaşık yüzde 73'ü yükseköğretim kurumlarında çalışmaktayken; gelişmiş ülkelerde yüzde 70'i özel sektörde görev yapmaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2006). Lisansüstü öğrenciler idealist ve uzun vadeli düşünceye sahip olarak akademik kariyerlerini üniversite ortamı içerisinde devam ettirmek isteyebilirler. Ancak üniversiteden bağımsız olarak hem kendilerini hem de ülkelerini geliştirecek bilimsel araştırma ve çalışmalar yapmaya yönelmeleri de söz konusu olabilir. Katılımcı profesörler, günümüzdeki lisansüstü eğitime öğrenci seçmede kullanılan merkezi yabancı dil sınavı, ALES ve bilim sınavı ile lisans diplomasının belirleyici olması olumlu; jüri üyelerinin lisansüstü öğrencilerin analitik düşünce yapısı hakkında bilgi sahibi olmaması ve lisansüstü öğrencilerin pragmatist düşünce yapısında olmasını ise olumsuz olarak değerlendirmişlerdir. Türkiye'de lisansüstü eğitime başlangıç için adayın sözel ve sayısal olmak üzere iki aşamalı olan standart bir merkezi sınava (ALES) girmesi ve yabancı dil yeterliliğini geliştirmesi beklenmektedir. Bu iki ölçüte ek olarak, mezuniyet not ortalaması ve yazılı ya da sözlü olarak düzenlenen bilim sınavları ile değerlendirme yapılmaktadır (Lisansüstü eğitim ve öğretim yönetmeliği, 2016). Bu durumda bireyin akademik kariyer sürecine dâhil olup olmayacağı, öncelikle lisans düzeyindeki akademik başarısı ile merkezi sınavlardan elde ettiği puanlara bağlı olmaktadır. Geçmişte lisansüstü eğitime öğrenci seçiminde daha çoğulcul bir yaklaşımla alanda söz sahibi olan öğretim üyesinin önerisi etkili olurken, günümüzde daha çok öğrenci başarısı ön plana çıkarılmış, öğretim üyesinin rolü pasif hale getirilmiştir.

Katılımcı profesörler, öğretim üyeliği süresince de yönetsel baskılar, araştırma için altyapı/teknik donanım yetersizlikleri ve kadro sıkıntısı ile karşılaşmışlardır. Bilimsel rekabetin yıkıcılığı, Türkçe alanyazın eksikliği, yabancı alanyazına ulaşamama ve araştırma

desteğinin az olması da katılımcıların bildirdiği diğer sorunlar arasında bulunmaktadır. Araştırma için altyapı/teknik donanım yetersizliklerinin yaşanması, Türkiye’de akademik kariyere olan bakışı olumsuz etkilemektedir (Yalçınkaya, Koşar ve Altunay, 2014). Bu yetersizliklerin aynı zamanda araştırmaların niteliği ve sayısını da etkileyebileceği düşünülmelidir. Bilimsel yayın performansını dünya genelindeki 47 ülkeyle karşılaştıran Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi [ULAKBİM] (2016) verilerine göre, Türkiye’de yayın sayısı 1990 yılından 2009’a kadar yükselen bir ivme göstermiştir. Ancak diğer taraftan, çalışmaların ortalama etki değeri 9.18’den 0.23’e gerilemiş ve atıf sayısında düşüş gözlenmiştir. Yayınların atıf alma durumu bakımından; İsviçre, İsveç, Danimarka ve Finlandiya’nın yüzde 66’lık oranı karşısında, Türkiye’nin oranı yüzde 51,34 düzeyinde kalmıştır (ULAKBİM, 2016).

Katılımcı profesörler günümüzdeki lisansüstü eğitimden öğretim üyeliğine geçişte doktora mezunlarının aynı üniversitede kadro bulamaması, başarılı öğrencilerin mezuniyet sonrasında üniversiteden ayrılması, öğretim üyesi alımındaki kayırmacılık gibi olumsuzluklardan yakınmışlardır. Bu olumsuzluklara karşın, Türkiye’de 2013-2014 akademik yılındaki doktora yeni kayıt öğrenci sayısı 9.397 iken; 2019-2020’de 20.894’e ulaşmıştır. Doktora eğitimine devam eden toplam öğrenci sayısı da 2013-2014 akademik yılında 67.157 iken; 2019-2020’de 101.242 olarak raporlanmıştır (YÖK, 2014; 2020). Bu verilerden de anlaşıldığı üzere, doktora düzeyinde yeni kayıtlı öğrenci sayısı yaklaşık iki kat ve toplam öğrenci sayısı da yaklaşık yüzde 60 oranında bir artış göstermiştir. Bu artışın, doktora mezunlarının üniversitelerin akademik kadrolarındaki istihdam sorunlarını da ağırlaştırdığı düşünülebilir.

Günümüzde öğretim üyesi yetiştirme sürecinde akademik, ekonomik, yönetsel ve yaşamsal engellerle karşılaşmaktadır. Akademik engellerden yabancı dil bilgisi, ekonomik engellerden maaşın yetersizliği, yönetsel engellerden akademisyen istihdam sorunu, yaşamsal engellerden barınma ve ulaşım zorlukları dikkat çekmektedir. Akademik engeller arasında bildirilen ders yükü fazlalığı da önceki araştırmalarda (Apaydın, 2012; Eğitim-Sen, 2009; Karakütük ve Özdemir, 2011) da vurgulanmaktadır. Karakütük ve Özdemir’e (2011) göre, öğretim üyelerinin haftalık ders saati yüklerindeki artış, bilimsel araştırma etkinliklerine ayrılan zamanı azaltmaktadır. Öğretim üyesi yetiştirme sürecinde karşılaşılan ekonomik engellerden dikkat çekici bir diğer sonuç da maaşın yeterli olmamasıdır. Türkiye’de öğretim elemanlarının maaşlarının düşük olması, mesleğin çekiciliğini yok etmekte, eğitimsel yaşantılarda sorun oluşturmakta, gelecek kaygısı yaratmakta ve iyi yetişmiş ve başarılı akademisyenlerin diğer istihdam alanlarına yönelmelerine neden olmaktadır (Acar, Nemutlu, Gürhan ve Liman, 2004; Arı, 2007). Oysaki sahip olduğu genç ve dinamik nüfusuyla Türkiye, “ulusal kültürü çağdaş uygarlık düzeyinin üstüne çıkarma” hedefine, ancak bilimsel gelişmeye yapacağı yatırımla ulaşabilecektir.

Bu araştırmada bir devlet üniversitesindeki profesörlerin algılarına göre tespit edilmiş olup; ileri araştırmalar devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan profesörlerin görüşlerinin karşılaştırılmasıyla gerçekleştirilebilir. Yükseköğretimde görev yapan öğretim

üyeyi yetiştirme sorumluluğu olan tüm öğretim üyelerinin de konuyla ilgili algıları araştırılabilir. Türkiye’de mevcut öğretim üyesi yetiştirme uygulamaları konusunda karşılaşılan sorunlar ve engellerin tespit edilmesiyle birlikte, öğretim üyesi yetiştirme kalitesini artırmaya yönelik göstergeleri iyileştirilmek ve yeniden düzenlemek önerilebilir. Öğretim üyesi yetiştirme konusunda nicel ve nitel çalışma yöntemleri bir arada kullanılarak ile öğretim üyelerinin görüşleri bütüncül bir şekilde incelenebilir.

Kaynakça

- Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan, G. & Liman, V. (2004). Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi araştırma görevlilerinin iş memnuniyeti ve bunu etkileyen faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, (2), 95-106.
- Apaydın, Ç. (2012). The workload of faculty members: The example of education faculties in Turkey. *College Student Journal*, 46, 203-213.
- Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 65-74.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(2), 1-11.
- Atasoy, I. ve Ermin, C. (2016). Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin mesleklerine bakış açısının incelenmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 91-83.
- Bennett, P., ve Turner, G. (2014). *PRES 2013: Results from the Postgraduate Research Experience Survey*. Web: https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/hea/private/resources/pres_2013_uk_report_1568036617.pdf adresinden 14 Haziran 2021’de alınmıştır.
- Briscoe, C. S. (2002). *The Development and validation of an adult students’ career needs questionnaire*. Unpublish doctora dissertation, University of Tennessee, Knoxville, USA. Web: https://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3539&context=utk_graddiss adresinden 16 Ekim 2020’de alınmıştır.
- Çelebi, N. & Tatık, R. Ş. (2012). Öğretim üyesi yetiştirme programındaki (ÖYP) araştırma görevlilerinin ÖYP’yi Değerlendirmeleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3), 127-136.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası*. Web: <https://www.yok.gov.tr/documents/10279/2922270/> adresinden 10 Eylül 2020’de alınmıştır.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2013). *10. Kalkınma planı 2014-2018*. Ankara: DPT Yayınları. Web: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> adresinden 16 Ekim 2020’de alınmıştır.

- Devlet Planlama Teşkilatı. (2006). 9. *Kalkınma planı 2007-2013*. Ankara: DPT Yayınları. Web: <http://www.metu.edu.tr/system/files/kalkinma.pdf> adresinden 16 Ekim 2020'de alınmıştır.
- Eğitim-Sen. (2009). *Türkiye'de üniversite sorunu ve üniversite çalışanları üzerine bir araştırma*. Web: http://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/94.pdf adresinden 07 Ekim 2020'de alınmıştır.
- Erkılıç, T. A. (2007). Öğretmen adaylarının lisansüstü eğitim istekliliklerini etkileyen etmenler (Eskişehir örneği). *Girne Amerikan University Journal of Social & Applied Science*, 3(5), 46-72.
- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gemme, B. (2005). The changing career preferences of doctoral students. Web: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED489889.pdf> adresinden 16 Ekim 2020'de alınmıştır.
- Gemme, B. & Gingras, Y. (2012). Academic careers for graduate students: A strong attractor in a changed environment. *Higher Education*, 63(6), 667-683.
- Göktolga, Z. G., Bal, S. G., ve Esengün, K. (2006). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Ziraat Fakültesi öğrencilerinin ziraat fakültelerindeki eğitim hakkında görüşlerinin incelenmesi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 2, 33-38
- Gümüş, S. ve Gökbel, V. (2012). 2023 için akademisyen yetiştirme çabaları: MEB ve YÖK yurtdışı lisansüstü bursları. *Seta Analiz*, 56, 1-25. Web: http://file.setav.org/Files/Pdf/20121211114222_meb-ve-yok-yurtdisi-lisansustu-burslari.pdf adresinden 07 Ekim 2020'de alınmıştır.
- Gür, B.S., Çelik, Z. ve Yurdakul, S. (2019). *Yükseköğretime bakış 2019: İzleme ve değerlendirme raporu*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Güven, Z. Z. & Brewster, M. T. (2013). Öğretim üyesi yetiştirme programı strateji ve uygulamaları: Selçuk Üniversitesi örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (29), 99-109.
- Kahraman, L. (2007). Türkiye'de öğretim üyesi yetiştirme politikası bağlamında "35. Madde" uygulaması. *Mülkiye Dergisi*, 31(256), 187-192
- Karakütük, K. (2002). *Öğretim üyesi ve bilim insanı yetiştirme-lisansüstü öğretimin planlanması*. (2. Basım). Ankara: Anı Yayıncılık
- Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 26-38.
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016). Resmî Gazete. Yayımlanma Tarihi: 20.04.2016. Sayısı: 29690. Numarası:21510.

- Mann, L., Harmoni, R. & Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of Adolescence*, 12(3), 265–278.
- Milisen, K., De Busser, T., Kayaert, A., Abraham, I. ve De Casterle, B. D. (2010). The evolving professional nursing selfimage of students in baccalaureate programs: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(6), 688-98.
- Özdem, G. (2002). *Bir üniversite adına diğer bir üniversitede öğrenim gören araştırma görevlilerinin sorunları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J. ve Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 25-37.
- Sevinç, B. (2001). Türkiye'de lisansüstü eğitim uygulamaları, sorunlar ve uygulamalar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 25-40.
- Tanrıkulu, D. (2011). *Türkiye'de yükseköğretime Web: 2025 yılında yükseköğretim talebi karşılanabilecek mi*. SETA Analiz. Ankara: SETA Yayınları.
- Taş, İ. D., Koçer, E. ve Ulubey, Ö. (2016) Eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin öğretim üyesi yetiştirme programına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 6(2), 72-83.
- Toplumsal Yapı Araştırma Programı. (TYAP, 2014). *Toplumsal yapı araştırmaları programı*. Mesleki itibar araştırması. Web: <https://tyap.net/mia> adresinden 07 Ekim 2020'de alınmıştır.
- Tosun, A. (2001). *Bilim adamı yetiştirme: Lisansüstü eğitim*. Ankara: TÜBA Yayıncılık.
- Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM, 2016). Dünya, ülkeler ve gruplar bilimsel yayın sayısı (2010-2015). Web: <https://cabim.ulakbim.gov.tr/wp-content/uploads/sites/4/2016/07/D%3%bcnya-%c3%9clkeler-ve-Gruplar-Bilimsel-Yay%4%b1n-Say%4%b1s%4%b1-2010-2015.pdf> adresinden 07 Ekim 2020'de alınmıştır.
- Yalçınkaya, M., Koşar, D. & Altunay, E. (2014). Araştırma görevlilerinin bilim insanı yetiştirme sürecine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1009-1034.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (Güncelleştirilmiş ve geliştirilmiş 5.baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yükseköğretim Kurumu. (2020). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. 2019-2020 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri*. Web: <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 03 Kasım 2020'de alınmıştır.
- Yükseköğretim Kurumu. (2018). *YÖK 100/2000 Projesi- doktora burs programının 4. çağrı döneminde desteklenen üniversiteler ve alanları belli oldu*. Web: <https://>

yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Sayfalar/HaberDuyuruDetay.aspx?did=1 adresinden
03 Kasım 2020'de alınmıştır.

Yükseköğretim Kurumu. (2014). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. 2013-2014 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri*. Web: <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 03 Kasım 2020'de alınmıştır.

Yükseköğretim Kurumu. (2007). *Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi*. Ankara: YÖK Yayınları

Wisker, G. (2007). *The postgraduate research handbook: Succeed with your MA, MPhil, EdD and PhD*. Red Globe Press: Macmillan International Higher Education.