

Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin İlahiyat Eğitimi ve Akademik Yaşam Üzerine Görüşleri: Deneyimler ve Zorluklar
Foreign Academics' Views on Theological Education and Academic Life: Experiences and Challenges

İsmail ÇEVİK

Dr. Öğretim Üyesi, Karabük Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi,
Felsefe-Din Bilimleri Din Eğitimi Bölümü

Assistant Professor, Karabük University, Faculty of Theology, Philosophy-
Religious Sciences, Department of Religious Education
ismailcevik@karabuk.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3655-8092

Handan YALVAÇ ARICI

Doç. Dr., Bağımsız Araştırmacı

Associate Professor, Independent Researcher
handanyalvac1453@gmail.com

ORCID: 0000-0003-4179-3919

DOI: 10.56720/mevzu.1663267

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 22 Mart / March 2025

Kabul Tarihi / Date Accepted: 25 Mayıs / May 2025

Yayın Tarihi / Date Published: 15 Eylül / September 2025

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Eylül / September

Atıf / Citation: Çevik, İsmail – Yalvaç Arıcı, Handan. “Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin İlahiyat Eğitimi ve Akademik Yaşam Üzerine Görüşleri: Deneyimler ve Zorluklar”. *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (Eylül 2025): 271-306.

<https://doi.org/10.56720/mevzu.1663267>

İntihal: Bu makale, ithenticate yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.
Plagiarism: This article has been scanned by ithenticate. No plagiarism detected.
web: <http://dergipark.gov.tr/mevzu> | <mailto:mevzusbd@gmail.com>

Copyright © CC BY-NC 4.0



Öz

Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında görev yapan yabancı uyruklu akademisyenler bulunmaktadır. Bu akademisyenler, kariyerleri süresince kendi ülkelerinde edindikleri bilgi birikiminin yanı sıra, farklı ülkelerdeki akademik deneyimleriyle de zenginleşmiş bir geçmişe sahiptir. Çeşitli akademik ve profesyonel nedenlerle Türkiye’ye gelen bu bilim insanları, yükseköğretim kurumlarının uluslararasılaşma sürecini desteklemekte ve akademik kadroların zenginleşmesine katkıda bulunmaktadır. Bu durum, hem eğitim-öğretim kalitesinin yükselmesine hem de üniversitelerin küresel ölçekte rekabet gücünün artmasına imkân tanımaktadır. Yabancı uyruklu akademisyenler, görev aldıkları fakülte ortamlarında ve ikamet ettikleri toplumlarda oryantasyon sürecinden geçmektedirler. Bu süreç hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarının şekillenmesinde önemli rol oynamakta ve farklı kültürel dinamiklerle başa çıkma yeteneklerini geliştirmekte, mesleki performanslarını ve toplumsal uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Oryantasyon süreci, onların akademik ortamda iş birliği ve iletişim kurma becerilerini artırarak kültürel etkileşimleri zenginleştirmektedir. Bu bağlamda, Türkiye’deki üniversitelerdeki akademisyenlerin deneyimleri, eğitim-öğretim kalitesine ve akademik ortamın zenginleşmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada, Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde çalışan yabancı uyruklu akademisyenlerin akademik, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan yaşadıkları problemler ve bu problemleri çözüm yaklaşımları incelenmiştir. Aynı zamanda İlahiyat Fakültelerindeki ders içerikleri ve yeterlik durumları ile ilgili görüş ve önerilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik (olgubilimsel) bir çalışma olarak tasarlanan bu çalışmada, Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde görev yapan 10 akademisyen ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı, Türk toplumu ve öğrencilerle dil ve iletişim sorunları yaşamadıklarını, genel olarak ders içeriklerinden memnun olduklarını, ancak derslerin geliştirilmesi gereken yönlerinin de bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgular, yabancı uyruklu akademisyenlerin Türkiye’deki ilahiyat eğitimine dair önemli veriler sunmakta ve mevcut eğitim-öğretim süreçlerinin iyileştirilmesi için değerli geri bildirimler sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, İlahiyat Fakülteleri, Yabancı Uyruklu Akademisyenler, İlahiyat Dersleri, Akademik Yaşam.

Abstract

Foreign academic staff are employed at higher education institutions in Turkey. These academics not only have the knowledge they have gained in their home countries throughout their careers, but also have enriched their backgrounds with academic experiences from various countries. These scholars, who have come to Turkey for various academic and professional reasons, contribute to the internationalization process of higher education institutions and help increase academic diversity. This situation both improves the quality of education and teaching and enhances the global competitiveness of universities. Foreign academic staff undergo an orientation process within the faculties they work at and the communities they reside in. This process plays a significant role in shaping both their personal and professional lives, helping them develop the ability to cope with different cultural dynamics, and positively affecting their professional performance and social integration. In this context, the experiences and adaptation processes of academics in Turkish universities contribute significantly to the quality of education and teaching and to the enrichment of the academic environment. This study aims to understand the academic, economic, social, and cultural challenges faced by foreign academic staff at the Faculty of Theology at Karabük University, as well as their approaches to solving these problems. Additionally, the study seeks to gather opinions and suggestions regarding the content of courses and the qualifications of courses in the Faculty of Theology. Designed as a phenomenological qualitative research study, the research found that most participants did not experience any significant language or communication issues with Turkish society and students. They were generally satisfied with the course content, although they also identified areas that could be improved. These findings provide important data about foreign academic staff's perspectives on theological education in Turkey and offer valuable feedback for improving existing education and teaching processes.

Keywords: Religious Education, Faculties of Theology, Foreign Academic Staff, Theology Courses, Academic Life.

Etik Beyan	Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 03.05.2024 tarihinde gerçekleştirilen toplantısında, 2024/05 No'lu karar ile Etik Kurulu Onay izni alınmıştır.
Yazar Katkıları	Çalışmanın Tasarlanması / Conceiving the Study: İsmail ÇEVİK (%50), Handan YALVAÇ (%50) Veri Toplanması / Data Collection: İÇ (%50), HY (%50) Veri Analizi / Data Analysis: İÇ (%50), HY (%50) Makalenin Yazımı / Writing up: İÇ (%50), HY (%50) Makale Gönderimi ve Revizyonu / Submission and Revision: İÇ (%50), HY (%50)

Giriş

Küreselleşen iş dünyasında yabancı uyruklu çalışanların toplam işgücü içindeki oranı son yıllarda giderek artmakta ve bazı ülkelerde kayda değer seviyelere ulaşmaktadır. Uluslararası işgücünün önemli bir bileşeni olan bireysel düzeyde yabancı uyruklu çalışanlar, bir kuruluş tarafından yurtdışına görevlendirilen çalışanlara kıyasla daha belirsiz ve dinamik bir çalışma ortamında yer almaları nedeniyle çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Günümüzde giderek daha fazla bireyin gönüllü olarak uluslararası düzeyde çalışma yönünde tercihte bulunması, yabancı uyruklu çalışanların küresel iş ortamına ve yeni kültürel çevrelere uyum sürecini hem işverenler hem de çalışanlar açısından kritik bir konu hâline getirmektedir. Bu doğrultuda, bireysel olarak uluslararası işgücü piyasasında yer alan yabancı uyruklu çalışanların uyum sürecini etkileyen faktörlerin ve bu sürecin sonuçlarının kapsamlı bir şekilde incelenmesine yönelik akademik ilgide de artış gözlemlenmektedir (İplik & Yalçın, 2017, s. 132).

Küreselleşmenin etkisiyle artan uluslararası ticaret ülkeler arasındaki etkileşimi de artırmıştır. Bu eğitim alanında da kendini göstermekte; bilim insanları artık dünya genelindeki üniversitelerde akademik çalışmalarını sürdürmektedir. Eskiden "beyin göçü" olarak adlandırılan bu hareketlilik, günümüzde bilgi ekonomisinin bir parçası kabul edilmekte ve desteklenmektedir (Sain vd., 2024). Farklı kültürlerden gelen akademisyenlerin

deneyimleri, bulundukları ülkelerin eğitim sistemlerine ve kültürel çeşitliliğe önemli katkılar sunmaktadır. Ancak yabancı bir ülkede akademisyen olmak, iletişim, dil engelleri ve kültürel uyum gibi zorlukları da beraberinde getirir. Bu süreç, kurumlar tarafından sağlanan oryantasyon programlarını gerekli kılmaktadır (De Wit & Altbach, 2021). Ayrıca bu deneyim akademisyenlerin hem mesleki becerilerini geliştirmelerine hem de sosyal uyumlarını güçlendirmelerine olanak tanımaktadır.

Uluslararası akademik hareketlilik, eğitim-öğretim süreçlerine ve akademik çevrelere yenilikçi bakış açıları kazandırarak bilgi üretiminin ve paylaşımının çeşitlenmesine katkı sağlamaktadır. Yabancı akademisyenlerin sayısındaki artış, daha fazla üniversitenin farklı kültürleri temsil eden uluslararası akademik kadrolara sahip olmasına olanak tanımaktadır. Yabancı uyruklu akademisyenlere yönelik yapılan araştırmalar, göçe zorlanmış ve çoğunlukla Suriye uyruklu akademisyenlerin mesleki kimliklerini akademisyenlik çerçevesinde inşa ettiklerini ortaya koymaktadır. Bu akademisyenlerin, akademik kimliği bir üst kimlik olarak algıladıkları, akademisyenliğin evrensel tanımı doğrultusunda kendilerini tanımladıkları ve mesleki rollerini topluma hizmet ile bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri ekseninde anlamlandırdıkları belirlenmiştir (Selamzade, 2022, s. 100).

Yabancı uyruklu akademisyenlerin beklenen performansı gösterebilmeleri, görev yaptıkları ülkenin sosyokültürel yapısına uyum sağlamalarıyla doğrudan ilişkilidir. Bu uyum süreci, yalnızca bireysel bir gereklilik olmanın ötesinde, yükseköğretim kurumlarının uluslararasılaşma stratejileri ve kurumsal verimlilik açısından da büyük önem taşımaktadır (Favell vd., 2007). Etkin bir uyum mekanizması, akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerine ve araştırma süreçlerine daha fazla katkı sunmalarını sağlarken, üniversitelerin küresel standartlardaki gelişimine de destek olmaktadır. Ayrıca bu süreç, akademik topluluk içindeki sosyal uyumu güçlendirerek disiplinler arası iş birliklerini ve uluslararası ağların genişlemesini teşvik etmektedir (T. Kim, 2009). Bu nedenle, üniversitelerin akademik ve idari birimleri tarafından sunulan kapsamlı oryantasyon programları, yabancı akademisyenlerin yerel dinamiklere uyumlarını hızlandırmakta ve yükseköğretim kurumlarının küresel rekabet edebilirliğini artırmaktadır.

Adaptasyon, genel anlamda “bireyin yaşadığı ülkenin adet, gelenek ve göreneklerine uyum sağlamak için bazı davranışlarını değiştirmesi” olarak tanımlanırken, (Karaeminoğulları vd., 2009, s. 332) kültürlerarası adaptasyon ise “bireyin yabancı bir kültüre karşı psikolojik rahatlık ve kültürel yakınlık düzeyi” (Kutcher vd., 2013, s. 294) şeklinde ifade edilmektedir (Black & Mendenhall, 1990, s. 129). Uyum, yapılan işin gerektirdiği nitelikler ile kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin örtüşmesidir. Örgütsel psikolojide ise önem derecesi git gide artan kişi-çevre uyumu, birey ile konumuna ilişkin özellikler eşleştğinde meydana gelen uyumluluk hâli olarak tanımlanmaktadır (Kutcher vd., 2013, s. 294). Makalede sosyolojik bir anlam içermesi sebebiyle biyolojik anlamda da kullanılan “adaptasyon” yerine “uyum” kavramı tercih edilmiştir.

Son yıllarda, yabancı uyruklu akademisyenlerin yeni kültürlerle uyum süreçlerini inceleyen akademik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar, bireyin uyumunu doğrudan etkileyen iş, örgütsel ve bağlamsal çeşitli unsurlar olduğunu ortaya koymaktadır (Huff vd., 2014). Örneğin, iş ortamındaki destek mekanizmaları, akademik ve sosyal uyum süreçleri, ev sahibi ülkenin kültürel dinamikleri ve bireysel uyum stratejileri gibi faktörler, yabancı uyruklu akademisyenlerin uyum süreçlerinde belirleyici rol oynamaktadır. Dolayısıyla, yabancı uyruklu akademisyenlerin başarılı bir şekilde entegre olabilmeleri için üniversitelerin çeşitli destek programları geliştirmesi ve uyum süreçlerini kolaylaştırıcı önlemler alması gerekmektedir. Bu tür önlemler, akademik performansın artırılmasına ve uluslararasılaşma hedeflerine ulaşılmasına önemli katkılar sağlamaktadır. Özellikle bireyin içinde bulunduğu örgüt, iş, yönetici, grup gibi iş ortamının farklı bileşenleri ile uyumu, yeni kültüre uyumunu etkileyen faktörler arasında kabul edilmektedir (Nolan & Morley, 2014).

Son yıllarda yükseköğretim sisteminde giderek yaygınlaşan uluslararasılaşma süreci, üniversiteler açısından yabancı uyruklu akademisyenleri çekme ve bünyelerinde tutma konusundaki stratejilerin önemini artırmaktadır. Yabancı uyruklu akademisyenlerden beklenen performansın sağlanabilmesi, büyük ölçüde bu bireylerin tutum ve davranışlarının yeni kültürel bağlama uyum sağlamasına bağlıdır. Bu doğrultuda, yabancı uyruklu akademisyenlerin ev sahibi ülkedeki akademik ve

sosyal çevreye uyumu, uluslararası yükseköğretim politikaları açısından ele alınması gereken önemli bir mesele olarak öne çıkmaktadır (Karaeminoğulları vd., 2009, s. 332).

Ev sahibi ülkenin kültürüne ve yaşam koşullarına uyum sağlayabilmek amacıyla yabancı uyruklu akademisyenler, uyum sürecinde yeni davranışlar öğrenmekte ve bu davranışları hayatlarına entegre etmektedirler. Ancak, kendi kültürlerine ait değerler, tutumlar, inançlar ve davranışsal normlar ile yeni öğrenilenler arasında bir çatışma meydana geldiğinde, zor bir dönem geçirmektedirler. Zorluklar yaşayan bireyler, yeni kültüre ait davranışları öğrenip benimserken, bu çatışmalarla baş edemeyen bireyler ise stres yaşamaktadırlar (Maertz vd., 2009, s. 66). Stres yaşayan bireylerin yaşam kalitesi ve performansı düşmekte, bu durum iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Ames vd., 2001, s. 112). Yaşam tatmini ile kültürel uyum arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar,(Veenunkarn Rujiprak, 2016) yabancı uyruklu çalışanların yaşam tatmini ile yeni kültüre uyumları arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek yaşam tatmini düzeyine sahip olan bireylerin, yeni kültürel ortamlarına daha başarılı bir şekilde uyum sağladıkları gözlemlenmektedir. Bu bulgular, kültürel uyum sürecinin, bireylerin genel yaşam tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Uluslararası insan kaynakları literatüründe, yabancı uyruklu çalışanların uyum süreçlerinin belirgin sonuçlarından biri, erken geri dönüş yapmalarıdır. Erken geri dönüşlerin en önemli nedenlerinden biri, yabancı ülkede yaşanan uyum sağlama sorunlarıdır (Black & Stephens, 1989, s. 530). Uyum sürecinde karşılaşılan zorluklar, bireylerin profesyonel ve kişisel yaşamlarını olumsuz yönde etkileyerek, bu kişilerin ülkelerine geri dönme kararı almalarına neden olabilmektedir. Bu bağlamda, yabancı uyruklu akademisyenlerin başarılı bir uyum süreci geçirebilmeleri için üniversiteler ve ilgili kurumlar tarafından destekleyici mekanizmaların oluşturulması önem arz etmektedir. Psikososyal destek hizmetleri, oryantasyon programları, kültürel farkındalık eğitimleri ve sosyal uyum faaliyetleri gibi stratejiler, yabancı uyruklu akademisyenlerin uyum süreçlerine olumlu katkılar sağlayabilir. Böylelikle bireysel düzeyde psikolojik rahatlık sağlanmasının yanı sıra akademik performans ve verimliliğin de artacağı, bu durumun yükseköğretimde uluslararasılaşma

hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Yabancı bir ülkede çalışmak, bireyler için tamamen yeni bir kültüre uyum sağlama ve farklı bir örgütsel yapıda çalışma gerekliliği nedeniyle yüksek düzeyde belirsizlik içeren stresli bir süreçtir. Stres yönetimi alanındaki uzmanlar, bireylerin yeni bir duruma uyum sürecinde karşılaştıkları belirsizliği azaltmada örgütsel desteğin kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, çalıştıkları kuruluştan destek aldıklarını hisseden yabancı uyruklu çalışanların belirsizlik ve stres düzeylerinin azalacağı, dolayısıyla yeni çevreye daha kolay uyum sağlayabilecekleri öngörülmektedir (İplik & Yalçın, 2017, ss. 132-133).

Bu çalışmanın amacı Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nde çalışan yabancı uyruklu akademisyenlerin akademik ortamda ve Türk toplumu ile kurdukları sosyal ilişkilerde yaşadıkları olumlu ve olumsuz tecrübeleri değerlendirmektir. Bu bağlamda araştırmanın varsayımı şu sorulardan oluşmaktadır:

- İlahiyat Fakültelerinde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenlerin iş ortamında, öğrencilerle ve diğer iş arkadaşlarıyla iletişimde karşılaştıkları zorluklar nelerdir?
- İlahiyat Fakültelerinde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenlerin dil sorununu çözmek için kullandıkları yöntemler nelerdir?
- İlahiyat Fakültelerinde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenler İlahiyat Fakültesi derslerinin içeriklerini nasıl değerlendirmektedirler?
- Ev sahibi ülkenin kültürel normlarına uyum sağlamak için hangi destek mekanizmalarına ihtiyaç duymaktadırlar?
- Ekonomik açıdan problem yaşıyorlar mı?
- İlahiyat Fakültelerinde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenlerin sürece dair tecrübe ve önerileri nelerdir?

Amaç ve Önem

Bu çalışma, yabancı uyruklu akademisyenlerin iş çevresiyle uyumunun, yeni kültürel ortama uyumlarını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, araştırmada Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenlerin

çevreleriyle uyumunun kültürel uyum üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, kültürel uyumun aracı değişken olarak yer aldığı bu model çerçevesinde, birey-çevre uyumunun iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutumları üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

Türkçe literatürde sınırlı sayıda ele alınan yabancı uyruklu akademisyenlerin kültürel uyumu konusuna odaklanan ampirik araştırmaların sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, çalışma, yabancı uyruklu akademisyenlerin iş çevresi ile uyumunun kültürel uyumlarını şekillendiren önemli bir unsur olduğunu ve bu uyum sürecinin akademisyenlerin tutumları üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koyarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Türkiye'deki üniversitelerin çeşitli fakültelerinde görev yapmakta olan yabancı uyruklu akademisyenlerin kendi ülkelerinde veya diğer uluslararası kurumlarda kazandıkları deneyimler sayesinde bulundukları ülkelerin eğitim-öğretim süreçlerine önemli katkıları olmaktadır. Ancak, bu akademisyenler, çalıştıkları iş ortamlarında ve yaşadıkları sosyal çevrelerde bir dizi uyum sorunu ile karşılaşabilmektedirler. Dil ve kültürel farklılıklar kaynaklı iletişim problemleri, genellikle göz ardı edilmekte ve çözüme ilişkin yeni stratejiler uygulamakta yetersizlikler görülmektedir. Bu durum, akademik verimliliği olumsuz yönde etkileyerek, sorunların süreklilik arz eden ve zamanla kronikleşen bir hâl almasına neden olabilmektedir. Bu çalışmanın temel hedefi, yabancı uyruklu akademisyenlerin yaşadığı deneyimlerden yararlanarak eğitim-öğretim faaliyetlerini geliştirmek, mevcut problemleri çözebilmek için önerilerini öğrenerek verimliliği artırmaktır. Özellikle, dil ve kültür kaynaklı iletişim sorunlarının somutlaştırılarak ele alınması ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin sunulması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde görev yapan 10 yabancı uyruklu akademisyenin görüşlerinin değerlendirildiği bu çalışma tasarlanmıştır. Çalışma bireysel ve kurumsal düzeyde yabancı uyruklu akademisyenlerin problemlerini tespit etmeyi amaçlamakta ve etkili çözüm stratejilerinin geliştirilmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Çalışmanın sonunda yabancı uyruklu akademisyenlerin akademik ortamda daha etkin bir şekilde yer alabilmelerine yönelik somut öneriler sunmak istenmektedir.

1. Yöntem

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemi ekseninde fenomenolojik (olgubilimsel) desen üzerinden tasarlanmıştır. Fenomenolojik yaklaşımın tercih edilmesinin temel nedeni, dış dünyada gözlemlenebilen ancak bireylerin subjektif anlam dünyasında tam olarak kavranamayan deneyim, algı, yönelim veya durumların derinlemesine incelenmesidir. Bu yaklaşım, bireylerin yaşadıkları fenomenleri, yani deneyimlerin kendilerini ve bu deneyimlerin anlamlarını, tüm ayrıntılarıyla anlamayı amaçlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2008, s. 69). Bu çalışmada, bireylerin subjektif deneyimlerini ve bu deneyimlerin nasıl anlamlandırıldığını açığa çıkarmak amacıyla, fenomenolojik bir çerçevede ele alınmıştır. Böylelikle araştırmanın bulguları, yalnızca gözlemlenen fenomenleri değil, aynı zamanda bu fenomenlerin bireylerin yaşamlarındaki anlamını ve önemini daha iyi kavrayabilmek için derinlemesine bir analiz sunmayı amaçlamaktadır.

1.1. Verilerin Toplanması

Nitel araştırma tekniklerinden görüşme tekniği verilerin toplanma sürecinde kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme tekniği; katılımcıların üzerinde çalışılan konu hakkında görüşlerini ve deneyimlerini tespit etmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu teknik ile katılımcıların konu hakkında fikirlerinin araştırılması, araştırma konusu ile ilgili olarak duygu, davranış ve deneyimlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2008, s. 122). Bu vesile ile ilgili literatür taranarak yarı yapılandırılmış açık uçlu sorular ile görüşme formu oluşturulmuştur. Veri toplama aracının oluşturulma sürecinde, hazırlanan soruların içerik geçerliliğini sağlamak amacıyla öncelikle alanında uzman iki kişiden görüş alınmıştır. Uzman değerlendirmeleri doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra, sınırlı sayıda katılımcı ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sürecinde, soruların anlaşılabilirliği, ifade netliği ve katılımcılar tarafından nasıl algılandığı değerlendirilmiştir. Elde edilen geri bildirimler doğrultusunda, anlaşılabilirlik açısından sorun teşkil eden sorular yeniden yapılandırılmış ve sorulara son biçimi verilmiştir. Form, araştırmanın problemlerine cevap arayan toplamda 15 sorudan oluşmaktadır.

Etik kurul izni 15.04.2024 tarihinde (Protokol no: E.334123) Karabük Üniversitesi tarafından onaylanmıştır. İzin alındıktan sonra, çalışmanın etik gerekliliklerine uygun olarak akademisyenlerle gönüllülük esasına dayalı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecinde, gönüllülük prensibi esas alındığı için katılımcılara araştırma süreci hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Görüşmeler, katılımcıların tercihi doğrultusunda, 15.04.2024 ile 05.05.2024 tarihleri arasında yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için gerekli önlemler alınmıştır. Etik ilkeler gereğince katılımcıların mahremiyeti korunmuş ve kişisel bilgileri paylaşılmamıştır. Gizliliğin sağlanması için katılımcılar K1, K2, K10 gibi kodlarla temsil edilmiştir. Katılımcılara, düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri şekilde sorular yönlendirilmiş ve görüşmeler, katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazı aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerden sonra, görüşme sırasında alınan ses kayıtları deşifre edilmiştir.

1.2. Çalışma Grubu

Yüksek Öğretim Kurulu'nun 2023 verilerine göre, 2022 yılında Türkiye genelinde yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısı 1.245'e ulaşmıştır ve bu sayı her yıl artış göstermektedir. Karabük Üniversitesi'nde 2021 yılında 60 olan yabancı uyruklu akademisyen sayısı, 2023 yılında 39'a düşse de bu, genel eğilim doğrultusunda bir artışın parçası olarak değerlendirilmektedir (Göksoy & Çelik, 2024, s. 54). 2025 yılı güncel verilerine göre Karabük Üniversitesi'nde 7'si kadın olmak üzere 37 yabancı uyruklu akademisyen görev yapmaktadır (Karabük Üniversitesi, t.y.). Karabük Üniversitesinin araştırma evreni olarak tercih edilmesinin temel nedeni, üniversitenin sahip olduğu uluslararası öğrenci profili ve nitelikli akademik altyapısıdır. Özellikle Türk Cumhuriyetleri, Orta Doğu ve Afrika gibi bölgelerden gelen öğrencilerin yoğun olarak tercih ettiği bir üniversite olması, araştırma açısından kültürel çeşitlilik ve zengin veri elde etme imkânı sunmaktadır. Bunun yanı sıra üniversitenin kalite odaklı eğitim anlayışı, gelişmiş sosyal ve akademik olanakları ile araştırma faaliyetlerine uygun yapısı, çalışmanın yürütülmesini kolaylaştırıcı bir ortam sağlamaktadır. Araştırmada Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesinin seçilmesinde ise fakültenin güçlü akademik kadrosu, yenilikçi eğitim programları ve özellikle %30 Arapça eğitim uygulaması etkili

olmuştur. Fakültenin uluslararası etkinliklere açık yapısı ve öğrencilere çok boyutlu bir dini ve akademik perspektif kazandırma hedefi, araştırmanın derinlemesine ve nitelikli veri toplamasına katkı sağlayacak bir zemin oluşturmaktadır. Bu nedenlerle Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, çalışmanın amacına hizmet edecek şekilde bilgi ve deneyim bakımından zengin bir araştırma evreni sunmaktadır.

Çalışma grubunun oluşturulmasında, amaçlı örneklem tekniği tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme tekniği; sınırlı araştırma kaynaklarının en verimli biçimde kullanılabilmesi amacıyla, bilgi açısından zengin vakaların belirlenerek seçilmesini sağlayan ve nitel araştırmalarda yaygın biçimde kullanılan bir örnekleme tekniğidir. Bu yöntem, çalışılan konuya ilişkin derinlemesine bilgi ve deneyime sahip bireylerin veya grupların tanımlanması ve araştırma sürecine dâhil edilmesini içerir. Bu bağlamda amaçlı örnekleme, araştırmanın amacına en uygun ve anlamlı veriyi sağlayabilecek katılımcıların seçilmesine imkan tanımaktadır (Palinkas vd., 2015, s. 534). Ayrıca çalışmada doygunluk kriteri esas alınmıştır. Kavramsal olarak doygunluk, veri toplama süreci devam ederken elde edilen yeni verilerin, araştırılan olguya ilişkin anlamlı, özgün ya da derinleştirici katkılar sunmaması durumunda sürecin sonlandırılabilmesine işaret eder (Lowe vd., 2018, ss. 192-193). Başka bir ifadeyle, veri analizinde yinelenen temalar, kavramlar ya da örüntüler ortaya çıkmaya başladığında ve yeni katılımcılardan elde edilen veriler araştırma sorularına yönelik ek bir içgörü sağlamadığında, veri toplama sürecinin amacına ulaştığı kabul edilir. Bu bağlamda çalışmada hem veri çeşitliliğini hem de anlam derinliğini güvence altına alacak şekilde katılımcı sayısı artırılmış; ancak yeni veriler mevcut analizlere ek bir katkı sunmadığında veri toplama sürecine son verilmiştir. Bu yaklaşım, araştırmanın geçerliliğini ve analitik yeterliliğini destekleyen önemli bir yöntemsel tercihtir.

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılı itibarıyla Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde görev yapmakta olan yabancı uyruklu 10 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Katılımcıların tamamı erkek akademisyenlerden oluşmaktadır. Bu durum, **İlahiyat Fakültesinde** yalnızca yabancı uyruklu erkek öğretim üyelerinin istihdam edilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla örneklem yapısı, araştırma sahasının mevcut kurumsal ve demografik gerçekliğiyle doğrudan ilişkilidir. Çalışma grubunun

bu şekilde belirlenmesi, araştırmanın evrenine uygunluk ve bağlamsal geçerlilik açısından önem arz etmektedir. Araştırmada, örnekleme dahil edilen bireylerin, çalışmanın sorularına ilişkin bilgi ve deneyimlerini paylaşımları yoluyla, araştırmanın amacına uygun olarak temsil yeteneklerinin güçlü olduğu görülmüştür.

1.3. Verilerin Analizi

Katılımcılardan elde edilen nitel verilerin çözümlenmesinde tematik analiz tekniği benimsenmiştir. Tematik analiz, özellikle yorumlayıcı yaklaşımla yürütülen keşif odaklı nitel araştırmalar için en uygun analiz tekniklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu teknik, araştırmacıya verileri sistematik biçimde ele alma ve düzenleme olanağı sağlayarak analiz sürecine yapısal bir çerçeve kazandırmaktadır (Guest vd., 2012, s. 137). Tematik analiz yalnızca açıkça ifade edilen kelime veya kelime gruplarının frekansını saymakla yetinmez; aynı zamanda verilerde örtük biçimde yer alan anlamları, düşünce yapılarını ve içerikleri de ortaya çıkarmaya odaklanır. Bu bağlamda, analiz sürecinde geliştirilen kodlar, verideki temel fikirleri veya temaları temsil eden kavramsal işaretleyiciler olarak işlev görür. Bu kodlar, ham veriyle ilişkilendirilerek analitik bütünlük sağlanır. Kodların uygulanması, yalnızca temaların göreceli sıklıklarının karşılaştırılmasına olanak tanımakla kalmaz; aynı zamanda kodlar arasındaki eş-oluşumların incelenmesine ve bu ilişkilerin kavramsal ya da görsel biçimde haritalandırılmasına da imkân sunar. Böylelikle tematik analiz hem anlamlı temaların yapılandırılmasına hem de bu temalar arasındaki ilişkilerin derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlar (Guest vd., 2012, ss. 137-138).

Bu araştırmada veri toplama süreci tamamlandıktan sonra elde edilen nitel verilerin analizi ve görselleştirilmesi amacıyla MAXQDA 2024 Pro nitel veri analiz yazılımı kullanılmıştır. Verilerin sistematik bir biçimde işlenmesi sürecinde, benzer ya da ortak özellikler gösteren ifadeler doğrultusunda kod listeleri oluşturulmuş ve bu kodlar, ilişkili kategori ve temalar altında yapılandırılmıştır. Bu yöntemle, verilerin derinlemesine analizi ve anlamlı örüntülerinin ortaya çıkarılması sağlanmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 275). Analiz sürecini desteklemek ve bulguların görsel temsilini sağlamak amacıyla çeşitli tablolar, kavram haritaları ve temalar arasındaki hiyerarşik ilişkileri

gösteren grafiksel düzenlemeler hazırlanmıştır. Bu görselleştirme araçları, verilerin bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesine ve tematik bağlamda daha derinlemesine yorumlanmasına olanak sağlamıştır. Araştırma süreci ayrıntılı bir şekilde açıklanmış, bulguların tutarlı bir biçimde sunulması aracılığıyla araştırmanın dış güvenilirliğine katkıda bulunulmuştur. Bu yöntem, araştırmanın iç geçerliliğine de olumlu bir katkı sağlamıştır (Yıldırım & Şimşek, 2013, ss. 271-274).

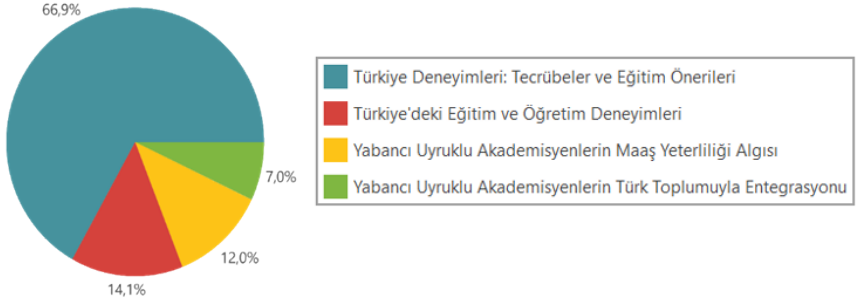
2. Bulgular

Araştırma problemine ışık tutması amacıyla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular bu bölümde sunulmaktadır. Görüşmelerden elde edilen veriler sonucunda çalışma tema, alt tema ve kategoriler şeklinde tasnif edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcı Profili

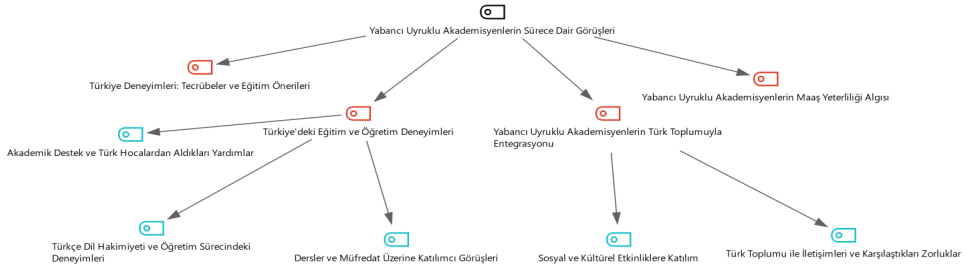
Katılımcı	Cinsiyet	Ülke	Türkiye'ye Geliş Zamanı	Branşı
K1	Erkek	Suriye	2015	Arap Dili
K2	Erkek	Suriye	2016	Arap Dili
K3	Erkek	Mısır	2020	Tefsir
K4	Erkek	Mısır	2013	Arap Dili
K5	Erkek	Mısır	2021	Arap Dili
K6	Erkek	Afganistan	2003	Din Psikolojisi
K7	Erkek	Suriye	2013	Tefsir
K8	Erkek	Suriye	2014	Morfoloji
K9	Erkek	Suriye	2021	İslam Hukuku
K10	Erkek	Suriye	2014	Arap Dili

Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Sürece Dair Görüşleri



Şekil 1. İlahiyat Fakültelerinde Eğitim Veren Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Görüşlerine Dair Yüzdelik İfadeleri

Yapılan çalışma Şekil.2’de görüldüğü üzere 4 ana tema ve 5 alt tema altında toplanmıştır.



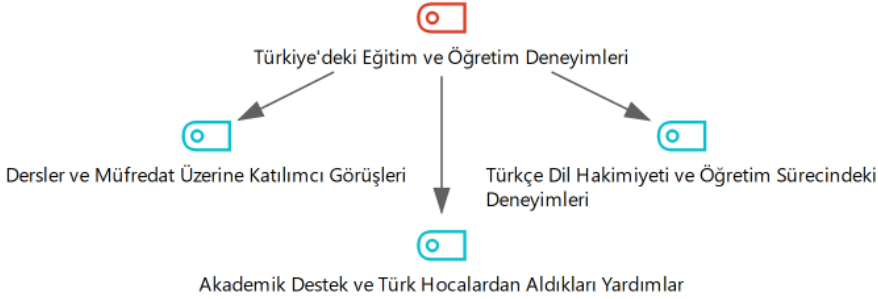
Şekil 2. Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Görüşlerine Dair Temalar Gösterimi

Kod Sistemi	K-01	K-02	K-03	K-04	K-05	K-06	K-07	K-08	K-09	K-10
Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Sürece Dair Görüşleri										
Türkiye'deki Eğitim ve Öğretim Deneyimleri										
Dersler ve Müfredat Üzerine Katılımcı Görüşleri										
Akademik Destek ve Türk Hocalardan Aldıkları Yardımlar										
Türkçe Dil Hakimiyeti ve Öğretim Sürecindeki Deneyimleri										
Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Türk Toplumuyla Entegrasyonu										
Türk Toplumu ile İletişimleri ve Karşılaştıkları Zorluklar										
Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Katılım										
Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Maaş Yeterliliği Algısı										
Türkiye Deneyimleri: Tecrübeler ve Eğitim Önerileri										

Şekil 3: İlahiyat Fakültelerinde Eğitim Veren Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Görüşlerine Dair Kod Matris Tablosu

2.1. Türkiye'deki Eğitim ve Öğretim Deneyimleri

Araştırmanın ilk teması üç alt temadan oluşmaktadır.



Şekil 4: İlahiyat Fakültelerinde Eğitim Veren Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Görüşleri İlk Tema ve Alt Temalar

2.1.1.1. Dersler ve Müfredat Üzerine Katılımcı Görüşleri

Katılımcılara dersler ve müfredat hakkındaki düşünceleri ve önerilerine müracaat edilmiştir. Bu alt temada özellikle yabancı uyruklu akademisyenlerden Arapça öğretimi ve yabancı uyruklu öğrenciler ile Türk öğrenciler arasında başarı durumları ile ilgili kıyaslama yapmaları istenmiştir. Katılımcılardan K1, K2, K3, K4, K5, K8, K9, K10 genel anlamda verilen ders müfredatını beğendiklerini lakin belirli periyotlarda güncellenmesi gerektiğini, müfredatın çağdaş eğitim yöntemleri ile uyumlu ve öğrencilerin seviyesine uygun planlanması gerektiğini söylemişlerdir. Bu konuda K6 ve K7 ise mevcut müfredatı yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir.

Konu ile ilgili olarak K1 “Genel olarak iyi ama öğrencilerin seviyesine uygun ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde daha organize olması gerekiyor. Nitelik olarak yeterli, nicelik olarak yetersiz”, K3 ise “Dersler yeterli ama uygulamalı derslere ihtiyaç var.” şeklinde düşüncelerini dile getirmiştir. Bu konuda K6, Arapça derslerinin Türkçe verilmesinin dil öğrenmeyi olumsuz etkilediğini, dilbilgisi ve çeviri ağırlıklı eğitimin çağdaş olmadığını, hâlbuki yabancı öğrencilere Türkçe öğretim derslerinin güncel olduğunu, içerikte çok fazla tekrarların bulunduğunu, son olarak Arapça ile ilgili bilimsel içeriğin dil

bilgisi, okuma, dinleme ve konuşma becerileri açısından birbiri ile kopuk ve uyumsuz olduğunu söylemiştir. Konuyla ilgili K2 öğrencilerin çağdaş Arap kültürünü öğrenebilmeleri için ayrı bir derse ihtiyaç duyduklarını düşünmektedir. Ayrıca K6 Arapça hazırlık sınıfı ile ilgili gerekli adımların atılarak bu sene açılmasının son derece doğru bir yaklaşım olduğunu dile getirmiştir. Ek olarak müfredatta çok fazla değişiklik yapılmasının eğitim-öğretimi sekteye uğrattığını ifade etmiştir. Bu konuda K7, ilahiyat fakültelerinde fıkıh, tefsir, hadis, İslam tarihi, akaid gibi temel İslam bilimleri derslerinin yanı sıra çağdaş İslam düşüncesi, İslam ekonomisi, İslam'da finansal işlemler gibi derslerin okutulmasının faydalı olacağını söylemiştir. Son olarak katılımcılardan K4 ise İslam Hukuku ve içtihat, sosyal bilimler ile ilgili derslere ihtiyaç bulunduğunu ifade etmiştir.

Katılımcılar yabancı uyruklu öğrenciler ile Türk öğrenciler arasında başarı durumları ile ilgili kıyaslama yapmışlardır. Bu konuda K1, K2, K3, K5, K6, K9 öğrenciler arasında bir fark bulunmadığını, seviyelerin benzerlik gösterdiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan K8 ve K10 yabancı öğrencilerin akademik seviyelerinin ve derslere olan ilgilerinin diğerlerin göre daha fazla olduğunu düşünmektedir. K7 böyle bir kıyaslamanın belli veriler ve kriterler ile yapılabileceğini; eğitim geçmişinin, dil seviyesinin ve oryantasyon sürecinin etkili olduğunu dile getirmiştir. Öğrenciler ile kurduğu iletişim açısından kendi ana dilini konuşan kişilerle doğal olarak daha rahat iletişim kurduğunu ancak Türk öğrencilerle konuşmanın dil öğrenme becerilerini geliştirdiğini söylemiştir. Bu alt temada katılımcıların müfredat konusunda fikirlerinin genel olarak olumlu olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu yabancı uyruklu ve Türk öğrencilerin başarı durumları arasında önemli bir fark olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu (K1, K2, K3, K4, K5, K8, K9, K10) mevcut müfredatı genel anlamda yeterli bulmakta, ancak çağın gereklerine göre belirli aralıklarla güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. K1 ve K3 gibi katılımcılar, müfredatın öğrencilerin seviyelerine göre daha organize edilmesi ve uygulamalı derslerle desteklenmesi gerektiğini ifade etmiştir. K6 ve K7 mevcut müfredatı yeterli bulurken, K6 Arapça öğretiminde dil bilgisi ve çeviri ağırlıklı eğitimi çağdaş bulmamaktadır.

Genel olarak değerlendirdiğimizde Müfredat genel olarak olumlu değerlendirilmektedir ancak çağdaş yöntemlerle güncellenmesi ve öğrencilerin seviyelerine uygun hale getirilmesi gerektiği sıklıkla dile getirilmiştir. Arapça öğretiminde sorunlar özellikle geleneksel yöntemlerin kullanımı, ders içeriklerinde tekrarlar, beceriler arasında kopukluk tespit edilmiş, daha bütüncül ve beceri temelli bir yaklaşım önerilmiştir. Katılımcıların çoğu, Türk ve yabancı öğrenciler arasında başarı farkı olmadığını belirtmiş, bazıları ise yabancı öğrencilerin daha başarılı olduklarını ifade etmiştir. Başarı kıyaslamaları için objektif verilere ve sistematik ölçütlere ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Müfredatın içerik çeşitliliği açısından zenginleştirilmesi gerektiği yönünde öneriler sunulmuştur.

2.1.2. Türkçe Dil Hakimiyeti ve Öğretim Sürecindeki Deneyimleri

Bu temada katılımcılara kendileri için yabancı dil olan Türkçeye hakimiyet düzeyleri, öğrenirken ve konuşurken yaşadıkları zorluklar ve bu konuda destek alıp almadıkları sorulmuştur. Bazı katılımcılar dil sorunları yaşamadığını ifade ederken, bazıları biraz zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılardan K1, K4, K6, K8 ve K10 dil konusunda herhangi bir problem yaşamadıklarını, Türk dilini rahatça konuşabildiklerini ve anlayabildiklerini ifade etmişlerdir. Dil sorununu nasıl aştıkları ile ilgili olarak sosyal çevre ile olabildiği kadar çok iletişim kurduklarını, film ve haber kanallarını izleyerek medyadan istifade ettiklerini, çokça pratik yaptıklarını, Türkçe kitap okuduklarını söylemişlerdir. Bu konuda K6 “Türkçe sorunum yok. Fakat Türkçeyi severek bu konuda kendimi hep geliştirmeye ve Türkçeyi olabildiğince arı bir şekilde kullanmaya, kullandırmaya ve yaşatmaya çalışıyorum. Çünkü bu dili ancak Türkçe konuşan bizlerin değer vermesi, yaşaması, yaşatması ve yüceltmesi gerekiyor.” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan K2, K3, K5, K7 ve K9 kimi zaman sorun yaşadıklarını, özellikle bazı kelimelerin telaffuzunda zorlandıklarını dile getirmektedirler. Örneğin K2 “Evet, bazı kelimelerin telaffuzuyla ilgili dilsel problemler var.” şeklinde görüşünü belirtirken K5 ise “Öğrencilerle hızlı iletişim kurmam gereken durumlarla karşılaşıyorum ve bazen öğrencilere bazı ifadeleri tercüme etmeleri için başvuruyorum. Ancak, nadiren dil farklılıklarından

kaynaklanan öğretim açısından zorluklarla karşılaşıyorum, çünkü Arapça dili özünde yalnızca Arapça olarak öğretilmelidir. Öğrencilerime her zaman, aralarındaki iletişimde söylediklerimi Türkçeye tercüme etmelerini tavsiye etmiyorum, bunun yerine Arapçayı doğrudan anlamaya çalışmalarını öneriyorum.” şeklinde görüşlerini dile getirmiştir.

Dil engeli olan ve olmayan katılımcıların tümü, yeni öğrendikleri dilin verdikleri dersleri etkilemediğini ifade etmişlerdir. Zira yabancı uyruklu hocaların kendi dilleri olan Arap dili ile verdikleri derslerde çok rahat konuştuklarını, dil eğitiminde zaten olması gerekenin bu olduğunu dile getirmişlerdir. Bu konuda K7 “Dil engelinin öğretme performansımı ve öğrencilerin anlamasını olumsuz yönde etkilediğini düşünmüyorum.” şeklinde görüş belirtmiştir. Yine K1 “Benim için Türkçeyi akıcı olarak konuşabilmem bir engel değil, Türkçeyi akıcı olarak konuşamayanlar için de Arapça öğreten profesör için bir engel değil çünkü asıl prensip öğretmenin konuşmasıdır. Öğrencilerine öğrendiklerini bir nevi uygulamalı pratik olarak Arap dilinde öğretiyor.” söylemiyle düşüncelerini ortaya koymuştur. Dil konusunda son olarak K5 “Türkçe olarak verilen dersler hakkında bilgim yok. Ancak, öğrencilerin Arapça öğreniminde karşılaştıkları en büyük engel, bence, sınıf dışında dili pratik etme eksikliğidir; bu durum nadiren gerçekleşmektedir.” diyerek öğrencilerin öğrenme ile ilgili problemlerinin kaynağı hakkında düşüncesini belirtmiştir. Bu alt temada yabancı uyruklu akademisyenlerin genel olarak kendi dillerinde ders verdikleri için zorluk çekmedikleri aynı zamanda Türkçeyi de öğrenmek için gayret ettikleri anlaşılmaktadır.

Katılımcıların genel olarak Türkçe’yi öğrenmeye istekli oldukları ve büyük çoğunluğunun Türkçe konuşarak iletişim kurmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir. Türkçe’ye dair yaşanan zorluklar genellikle hafif düzeyde kelime telaffuzu veya hızlı iletişim durumu ile sınırlıdır. Dil, öğretim sürecine doğrudan olumsuz bir etki yapmamaktadır. Çünkü dersler Arapça verilmekte ve öğretim süreci bu dil üzerinden yürütülmektedir. Öğrencilerin öğrenme süreçlerinde karşılaştıkları temel problem, ders dışında yeterince dil pratiği yapamama durumudur. Katılımcıların Türkçeye dair gösterdikleri bireysel çaba, olumlu bir tutumun ve kültürel uyumlarının göstergesidir.

2.1.3. Akademik Destek ve Türk Hocalardan Aldıkları Yardımlar

Genel olarak akademisyenlerin ihtiyaç duyduğu destek hizmetleri arasında akademik teşvik, elektronik kütüphanelere ve veri tabanlarına erişimin kolaylaştırılması, alanlarıyla ilgili konularda konferans ve seminerler düzenlenmesi gibi konular bulunmaktadır.

Çalışmanın bu alt temasında katılımcılara üniversitenin sunduğu akademik destek ve rehberlik hizmetlerinden haberdar olup olmadıkları, akademik performanslarını artırmak için ne tür desteklere ihtiyaçları olduğu ve Türk hocaların gerek sosyal faaliyetlerde gerekse akademik çalışmalarda kendilerine yardımcı olup olmadıkları konularında görüşleri sorulmuştur. K3, K4, K5, K6, K8, K9 ve K10 üniversitenin akademisyenlere sunduğu akademik destek ve imkanlar ile ilgili hiçbir bilgilerinin olmadığını dile getirmişlerdir. Buna mukabil K1 ve K7 üniversitenin destek hizmetleri hakkında bilgi sahibi olduklarını ancak herhangi bir şekilde istifade etmediklerini söylemişlerdir. Bu konuda K2 ise idari işler ile ilgilendiği için destek hizmetlerinden haberdar olduğunu ve zaman zaman yararlandığını belirtmiştir.

Yabancı uyruklu akademisyenler Türk hocaların farklı konularda kendilerine olan desteği hakkında da görüşlerini beyan etmişlerdir. K1, K2, K4, K6, K7, K8, K9 ve K10 Türk hocaların her konuda kendilerine yardımcı olmaya gayret ettiğini dile getirmiştir. Bu konuda K7 “Evet, Türk hocalar akademik ve diğer faaliyetlerde destek ve yardım sağlarlar. Soruları yanıtlamak, rehberlik sağlamak, proje ve araştırmalara yardımcı olmak için sıklıkla hazır bulunurlar.” şeklinde düşüncesini ifade etmiştir. K3 ise bazı hocaların yardımcı olmaya istekli olduğunu bazılarının ise ihtiyaç duydukları yardımı yapmadıklarını dile getirmiştir. Diğer katılımcılardan farklı olarak K5 Fakülte'deki akademisyenler arasında iletişimin çok zayıf olduğunu, sadece toplantılarda birbirleri ile görüştiklerini söylemiştir. Dolayısıyla bu kategoride katılımcıların çoğunluğunun görüşüne göre Türk akademisyenler yabancı uyruklu akademisyenlere yardımcı olmaya çalışmaktadır.

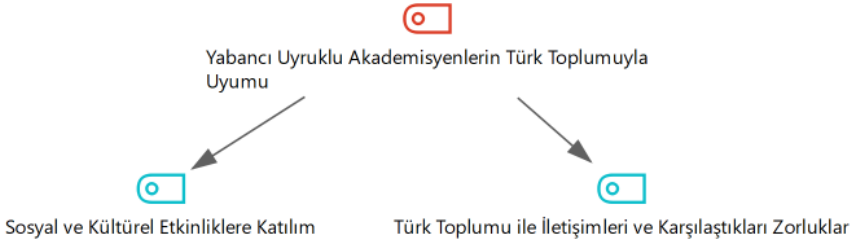
Netice itibarıyla akademik destek hizmetleri konusunda ciddi bir bilgilendirme ve erişim eksikliği olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu bu hizmetlerden haberdar değildir veya yararlanamamaktadır. Türk akademisyenlerin desteği genel olarak olumlu algılanmakta ve çoğu katılımcı

kendilerine yardım edilmeye çalışıldığını düşünmektedir. Ancak kurumsal düzeyde sistematik destek mekanizmalarının eksikliği, bireysel yardım ve iyi niyetle sınırlı kalmaktadır. Akademik uyumun daha sürdürülebilir hale gelmesi için yapısal desteklerin görünür ve erişilebilir kılınması gerekmektedir. İletişim kanallarının zayıf olması ve bazı katılımcıların yalnızlık ya da kopukluk hissetmesi, kurumsal aidiyet ve akademik verimlilik açısından geliştirmeye açık bir alandır.

2.2. Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Maaş Yeterliliği Algısı

Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapan Türk akademisyenler ile yabancı uyruklu akademisyenlerin aldıkları brüt maaşlar arasında fark bulunmaktadır. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarına yapılan maaş ödemeleri, brüt ücret esas alınarak gerçekleştirilmektedir. Bir başka ifadeyle Türk vatandaşı olan öğretim görevlilerinden biraz daha az maaş almaktadırlar (*Karabük Üniversitesi, t.y.*). Burada katılımcılara aldıkları maaşın ihtiyaçlarını karşılayabilmekte yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Bu konuda K1 görüşünü “Türkiye'deki yaşam durumuna gelince, evet yeterli ama Türkiye dışındaki akademisyenlerin maaşlarıyla karşılaştırıldığında yeterli değil.” şeklinde ifade etmiştir. Kimi akademisyenler son dönemde yüksek enflasyon sebebiyle geçinmenin daha da zorlaştığını (K2), asgari düzeyde yaşamaya ancak yettiğini (K3) ifade etmişlerdir. Bu konuda K6 “Aldığımız ücret, ihtiyaçlarımızı karşılıyor. Fakat akademik teşvik, ek ders ücreti vb. konularda destek olunması, akademik motivasyonumuzun artmasına sebep olacaktır.” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Farklı olarak K8 aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kaldığını, çok çalışmasına rağmen düşük ücret aldığını belirtmiştir. Araştırmanın bu kategorisinde katılımcıların genel kanaati maddi ihtiyaçları karşılamakla birlikte alınan ücretin yetersiz olduğu yönündedir.

2.3. Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Türk Toplumuyla Uyumunu



Şekil 5: Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Türk Toplumuyla Uyum ve Alt Temalar

Bu temada katılımcılara üniversite dışında sosyal etkinliklere katılıp katılmadıkları, Türk toplumu ile iletişim ve sosyal ilişkiler kurma konusunda yaşadıkları zorluklar hakkında görüşleri sorulmuştur.

2.3.1. Türk Toplumu ile İletişimleri ve Karşılaştıkları Zorluklar

K1, K2, K3, K4, K6 ve K9 Türk toplumu ile iletişimde hiçbir engel ile karşılaşmadığını ifade etmiştir. Bu konuda K4 "Hiçbir engel yok. Türk halkı dost canlısı Müslüman insanlardır. Uzun bir geçmişe sahip, nazik ve cömert insanlar olduklarını görüyorum.", K1 ise "Türk toplumuna ve geleneklerine yabancı olmadığım için hiçbir zorlukla karşılaşmıyorum. Ailemin yarısı Türk." ifadeleriyle görüşlerini dile getirmişlerdir.

İletişimde problem yaşadığını düşünen K7 "Dil engeli nedeniyle Türkçeyi akıcı konuşamamak günlük iletişimde ve sosyal etkileşimde engel teşkil etmektedir, çünkü konuşma dilinde bazı yerel ve kültürel terimlerin varlığı iyi anlaşılmamasına yol açmaktadır." şeklinde görüş belirtmiştir. K8 ve K10 yabancılara karşı bazı insanların ırkçı ve önyargılı tavırları olduğunu söylemişlerdir. K5 ise üniversite ortamında yabancılara karşı olumsuz bir tutum ile karşılaşmadığını ancak toplum içerisinde halk tarafından zaman zaman olumsuz davranışlar sergilendiğini belirtmiştir. Netice itibarıyla üçüncü temanın ilk alt temasında katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde genellikle dil problemi yaşamayan katılımcıların iletişimde de bir sorun yaşamadıkları gözlenmiştir.

Yabancı uyruklu akademisyenlerin çoğunluğu Türk toplumuyla sağlıklı sosyal ilişkiler kurabildiğini, ancak yerel dil becerisinin bu süreçte kritik bir rol oynadığını ifade etmektedir. Bununla birlikte bazı bireysel örneklerde toplumsal önyargılar ve ırkçılık gibi sorunlarla az da olsa karşılaşıldığı da belirtilmiştir.

2.3.2. Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Katılım

Katılımcılar Türk halkıyla kaynaşmak ve Türk kültürünü daha iyi öğrenebilmek için oturdukları sokakta ya da mahallede sosyal ve toplumsal organizasyonlara katıldıklarını ifade etmişlerdir. Düğün merasimleri, taziye ziyaretleri, sportif faaliyetler bunlar arasında sayılabilir. Konuyla ilgili K4 "Türk toplumunu çok seviyorum ve takdir ediyorum, ona katılmaktan ve onunla bütünleşmekten çok mutluyum. Üniversitedeki Türk meslektaşlarımın sadık kardeşler, aile ve arkadaşlar olduğunu düşünüyorum." K6 ise "Halkın içinde ve halkla birlikte olmayı seviyorum. Özellikle buradaki eğitim kurumlarında hizmet etmeyi, oradaki hocalar ve öğrencilerle birlikte olmayı tercih ediyorum." şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcılardan K1 okullarda düzenlenen dil yarışmalarında hakemlik yaptığını belirtmiştir. Konu hakkında K2 "Türk bilim kültürünü tanımak, bu toplumun seçkinleri ile bilimsel iletişimi geliştirmek, aktif olabilmek ve olumlu bir şekilde katılabilmek için üniversitemizdeki etkinliklerin çoğuna katılıyorum." şeklinde, K5 ise "Evet, üniversite dışında birçok etkinlikte yer alıyorum, ancak genellikle Arap öğrencilerin olduğu ortamlarda. Bazı vakıflar beni konferans vermeye ve onların özel sosyal etkinliklerine katılmaya davet ediyorlar, o faaliyetlere katılıyorum." şeklinde görüşlerini açıklamışlardır.

Sonuç olarak katılımcılar, Türk halkıyla kaynaşmak ve Türk kültürünü daha iyi tanımak için gönüllü olarak sosyal ve toplumsal etkinliklere katılmaktadır. Bu durum, yabancı uyruklu akademisyenlerin kültürel uyuma açık ve istekli olduklarını göstermektedir. Katılımcıların ifadeleri, Türk toplumuna karşı olumlu duygular taşıdıklarını ve bu toplumda kendilerini kabul görmüş hissettiklerini ortaya koymaktadır. Özellikle K4'ün "sadık kardeş, aile ve arkadaş" ifadesi, duygusal bir bağlılığı ve toplumsal kabulü işaret etmektedir. Üniversite içi ve dışı etkinliklere aktif katılım, katılımcıların hem akademik hem sosyal düzlemde Türk toplumu ile iletişime geçme

arzusunu göstermektedir. Bu durum, yalnızca profesyonel değil, aynı zamanda kişisel bir etkileşim ve öğrenme sürecinin de parçası olduklarını gösterir. Bazı katılımcılar örneğin K5, Arap öğrencilerle ya da kendi kültürel grubuyla daha sık bir araya geldiklerini ifade etmiştir. Bu durum, her ne kadar genel eğilim topluma katılım yönünde olsa da kişisel eğilimler ve kültürel yakınlıkların etkileşim biçimini etkileyebileceğini gösterir. Bazı katılımcıların (örneğin K6) eğitim kurumlarında hizmet etmeye ve bu alanda topluma katkı sunmaya yönelik bir motivasyon taşıdığı görülmektedir. Bu, yalnızca gözlem değil, aktif katkı sağlama arzusunun da olduğunu göstermektedir.

2.4. Türkiye Deneyimleri: Tecrübeler ve Eğitim Önerileri

Katılımcılardan K5, K6, K9 ve K10 kendilerine sorulan soruya cevaben kendi ülkelerinde de akademisyenliğe devam etmek istediklerini dile getirmişlerdir. Sadece katılımcılardan K1 kendi ülkesinde akademisyen olarak çalışmak istemediğini söylemiştir. K2, K4, K7 ve K8 bu konuda görüş beyan etmemiştir. K3 "Kendi ülkemden başka bir ülkede çalışmak deneyimimi her açıdan artırıyor ve deneyimlerimi bu ülkeye aktarmamı da sağlıyor." şeklinde düşüncelerini ifade ederken, K4 ise "Deneyimde zenginleşme; Bütün İslam dünyasının bütün ülkelerini kendi ülkelerim olarak görüyorum. Özellikle de birçok zorluğa rağmen bir rönesans modelini temsil eden Türkiye." şeklinde ifade etmiştir.

Akademisyenlerin birbirinden farklı tecrübeleri ve tavsiyeleri bulunmaktadır. Başka bir ülkede üniversitede hocalık yapmanın farklı bir deneyim olduğunu, Türk yaşam tarzı ve kültürünü öğrenmenin de güzel bir tecrübe olduğunu dile getirmişlerdir (K8, K9, K10). Katılımcılardan K1 hazırlıkta Arapça öğrenen öğrencilerin daha sonraki yıllarda Türkçe olarak derslere devam etmesinin yanlış bir uygulama olduğunu, bu nedenle öğrendiklerini unuttuğunu dile getirmiştir. K2 üniversite yurtlarında kalan çok sayıda Arap öğrencinin Arapça öğrenimi açısından diğer öğrencilere fırsat sunduğunu söylemiştir. K3 derslerde kullanılan sunum yönteminin geleneksel ve yenileşmeye ihtiyacı olan bir metot olduğunu ifade etmiştir. Bu konuda tavsiyelerde bulunan K7, interaktif eğitime ağırlık verilmesi gerektiğini, esnek bir müfredat yapısına ihtiyaç olduğunu ve sürekli

güncellenmesi gerektiğini, pratik becerilerin geliştirilmesini, eleştirel ve yaratıcı düşüncenin teşvik edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Konuyla ilgili duygu ve düşüncelerini dile getiren K6 "Türkiye'ye duyduğum bir borcu gönül huzuruyla ödemeye çalışmak, bu ülke beni yetiştirdiği için bu ülke halkına ve gençliğine hizmet etmek anlamı taşıyor. Kendi ülkem ve Türkiye Cumhuriyeti beni yetiştirdi. Elbette burada yaptığım gibi zamanı geldiğinde kendi ülkemde de aynı hizmetleri yapmaya devam etmeyi hedefliyorum." söylemi ile eğitim-öğretim alanındaki hizmetin önemine dikkat çekmiştir. Katılımcılarda K7 ise "İş için başka bir ülkede yaşama deneyimi benim için çeşitli düzeylerde öğrenme ve gelişme konusunda olağanüstü bir fırsat anlamına geliyor. Bu deneyim bana birçok konuda fırsat sağlıyor. Mesela yeni kültürlerle tanışma, kişisel becerilerimi geliştirmek, yeni deneyimler kazanmak bunlar arasında sayılabilir." diyerek düşüncelerini ifade etmiştir. Bu temada katılımcıların geneli hayatlarını akademisyen olarak geçirmek istediklerini bildirmişlerdir. Ayrıca katılımcıların söylemleri farklı bir ülkede akademisyen olmanın önemli kazanımlar sağladığını, Türk yaşam tarzı ve kültürünü öğrenmenin güzel bir tecrübe olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu, akademisyen olarak hayatlarına devam etmek istediklerini ifade etmiştir. Bu durum, mesleki kimliklerinin güçlü olduğunu ve akademik kariyeri uzun vadeli bir hedef olarak gördüklerini göstermektedir. K5, K6, K9 ve K10'un kendi ülkelerinde akademisyenlik yapmak istemeleri, memleketlerine karşı bir sorumluluk hissettiklerini göstermektedir. Özellikle K6'nın "Türkiye ve kendi ülkesi tarafından yetiştirildiğini" vurgulaması, eğitimin bir borç ve hizmet alanı olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcılar, Türkiye'de akademisyenlik yapmanın onlara farklı deneyimler ve gelişim fırsatları sunduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle yeni kültürlerle tanışma, kişisel ve mesleki becerilerin gelişimi, farklı eğitim sistemlerini gözlemleme fırsatları bu katkılar arasında yer almaktadır. Katılımcılar, bazı eğitim uygulamalarını eleştirmiş ve geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir:

- K1: Dil geçiş uygulamasının (Arapça'dan Türkçe'ye) öğrenmeyi olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

- K3: Geleneksel sunum yöntemlerinin yenilenmesi gerektiğini savunmuştur.

- K7: İnteraktif eğitim, esnek ve güncellenebilir müfredat, eleştirel düşünce gibi çağdaş eğitim yaklaşımlarını önermiştir.

Bu eleştiriler, katılımcıların eğitim sistemine sadece gözlemci olarak değil, katkı sunma potansiyeli taşıyan bireyler olarak yaklaştıklarını göstermektedir.

Katılımcılar, başka ülkelerde akademisyenlik yapmayı sadece mesleki değil, aynı zamanda kültürel ve kişisel gelişim açısından da faydalı bulmaktadırlar. Bu durum, uluslararası akademik hareketliliğin bireylerin dünya görüşünü zenginleştirdiğini ve çok yönlü gelişim sağladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların genelinde, Türkiye'de bulunmanın ve Türk kültürünü tanımanın kıymetli bir deneyim olduğu yönünde bir kanaat hâkimdir. Bu, kültürel kabulün ve uyumun akademik deneyimi olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi bünyesinde çalışmakta olan, çoğunluğu Suriyelilerden oluşan yabancı uyruklu akademisyenlerin gerek iş ortamında gerekse Türk toplumu ile kurdukları sosyal ilişkilerde yaşadıkları olumlu ve olumsuz tecrübeler ele alınmaya çalışılmıştır. Akademisyenlerin hemen hepsi, iş ortamında öğrenciler ve diğer iş arkadaşları ile iletişimde sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Türk toplumu ile kurdukları sosyal ilişkilerde lokal cüzi sorunlar yaşayanlar olsa da akademisyenlerin çoğunluğu, ilişkilerinde bir problem olmadığını belirtmişlerdir. Son yıllarda yaşanan siyasi ve ekonomik olayların da etkisiyle Türkiye'de İlahiyat/İslami İlimler alanında çalışmak ve akademik faaliyetlerde bulunmak için gelen akademisyen sayısında gözle görülür bir artış yaşanmaktadır (Gem Report Unesco, 2023). Bu kişilerin mevcut eğitim-öğretim sürecine dair görüşleri, akademik çalışmaları, sosyal ve kültürel faaliyetleri, ekonomik açıdan karşılaştıkları zorluklar incelenmiştir.

Yapılan başka bir çalışmada katılımcıların Karabük Üniversitesi'nde akademisyenliğe başvurma nedenleri arasında akademik gelişim arzusu öne

çıkaktadır. Bu durum, üniversitenin sunduğu araştırma olanakları ve akademik ortamın, özellikle uluslararası akademisyenler açısından cazip bir seçenek haline geldiğini göstermektedir. Benzer şekilde, Sönmez Çalış (2019), nitelikli bireylerin göç motivasyonları arasında mesleki kazanım ve yaşam koşullarını iyileştirme amacının öne çıktığını vurgulamıştır. Altbach 2013 yılındaki çalışmasında bireylerin kişisel gelişim olanakları ile yaşam standartlarını dikkate alarak göç ettiklerini belirtmiştir. Ayrıca Pazarcık'ın 2010 yılında ABD'de görev yapan akademisyenlerle gerçekleştirdiği çalışmada, beyin göçünün temel nedenlerinden birinin akademik yetersizlik olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların Türkiye'deki yükseköğretim olanaklarını kendi ülkelerine kıyasla daha gelişmiş bulmaları, Türk yükseköğretim sisteminin uluslararasılaşma hedefleri ile örtüşmektedir. Bununla birlikte, savaşlar, ekonomik sıkıntılar, ailevi nedenler ve çevresel koşullar gibi etmenlerin de akademisyenlerin tercihlerini etkileyen unsurlar olduğu görülmektedir. Karabük Üniversitesi örneğinde olduğu gibi, akademik gelişim ve araştırma altyapısının güçlü olması, Türkiye'yi yabancı akademisyenler için çekici kılmaktadır.

Yaptığımız çalışmada “Dersler ve Müfredat Üzerine Katılımcı Görüşleri” başlıklı temada ders içerikleri ve müfredat, dil öğrenme becerileri, destek ihtiyacı konuları ele alınmıştır. Yabancı uyruklu akademisyenler genel olarak ders içeriklerini ve müfredatı beğendiklerini ancak giderilmesi gereken eksikleri bulunduğunu dile getirmişlerdir. Arapça öğretimi dersleri veren katılımcılar geleneksel yöntemlerle değil de çağdaş metotlarda dil öğretimi yapılmasının gerektiğini, ezbere dayalı öğretim yerine konuşma ve pratik becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca ilk sınıfta Arapça öğrenen öğrencilerin üst sınıflarda dersleri Türkçe aldığı için öğrendiklerini unuttuklarını ifade etmişlerdir. 2018 yılında Mahmoud Qaddom, Hayrettin Bahar ve Kâmil Coştu tarafından yapılan “Yabancı Uyruklu Öğretim Üyelerinin Türkiye'deki Yüksek Din Öğretimi Hakkındaki Düşünceleri” isimli çalışmada 63 katılımcı ile görüşülmüştür. Katılımcılar genel olarak olumlu fikirler beyan etmiş olsa da Arap dili eğitimi hususunda yetersiz kaldığını ifade etmişlerdir (Coştu vd., 2018, s. 496). Aynı şekilde, Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nde çalışan yabancı uyruklu akademisyenler de

özellikler Arapça eğitimi hususunda yetersiz kalındığını ve dilbilgisi ve çeviri ağırlıklı geleneksel yöntemlerden vazgeçilemediğini dile getirmişlerdir.

“Türkçe Dil Hakimiyeti ve Öğretim Sürecinde Etkileri” başlıklı temada, Türkiye’ye geldikleri ilk yıllarda dili öğrenmekte zorlanmış olsalar da akademisyenlerin büyük bölümü bu sorunu kısa zamanda aşarak Türk toplumu ile kaynaşmışlardır. Akademisyenlerin Türk dilini öğrenebildikleri ölçüde toplum ile kaynaştıkları gözlemlenmiştir. Katılımcılar, dili daha iyi öğrenip geliştirebilmek için kitap okuma, film izleme, sosyal faaliyetlere katılma ve bolca pratik yapma gibi faaliyetlerde bulunduklarını dile getirmişlerdir. İki katılımcı dışındaki tüm katılımcıların üniversitenin verdiği akademik destek ve rehberlik hizmetlerinden habersiz oldukları gözlemlenmiştir. Akademisyenler özellikle dili geliştirmek ve akademik çalışma yapmak hususunda üniversite desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Ayrıca akademisyenlerin çoğu, fakültede birlikte görev yaptıkları Türk hocaların kendilerine her konuda yardımcı olduğunu, bu konuda herhangi bir problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

2024 yılında Göksoy ve Çelik tarafından Karabük Üniversitesi’nde yapılan araştırma bulgularına göre, kurum kültürüne uyum sürecinde yabancı uyruklu akademisyenlerin karşılaştığı temel sorunlardan biri dil bariyeridir. Dil sorunları, yalnızca günlük iletişimi zorlaştırmakla kalmayıp, aynı zamanda akademik faaliyetler ile kurumsal işleyişin etkinliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Katılımcılar, bu durumun hem öğretim süreçlerinde hem de idari görevlerin yerine getirilmesinde ciddi engeller oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgu yapılan başka çalışmalarla da örtüşmektedir. Bu bağlamda dilin kurumsal kültüre uyumda belirleyici bir faktör olduğu ve dil yetersizliğinin karmaşık idari süreçleri anlamayı güçleştirdiği vurgulanmıştır. Konuyla ilgili 2012 yılında Froese, 2021’de Li ve Xue ve 2024’te Y. Kim ve arkadaşlarının çalışmaları da benzer sonuçları göstermektedir.

İplik ve Yalçın tarafından 2017 yılında gerçekleştirilen çalışmada, Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan 415 yabancı uyruklu akademisyenin birey-çevre uyumu, kültürel uyum, iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Araştırma

bulguları, birey-çevre uyumunun kültürel uyum, iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutumlarıyla anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, kültürel uyumun bu ilişkilerde aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi bünyesinde çalışan yabancı uyruklu akademisyenlerin çoğu özellikle dil konusunda sorun yaşamayanlar kültürel uyumu çok hızlı gerçekleştirdiklerini, ekonomik koşullar nedeniyle zaman zaman maddi problemler yaşadıklarını lakin aldıkları ücretin geçinmelerine yettiğini ifade etmişlerdir.

Öz ve Laloğlu'nun 2018 yılında gerçekleştirdiği çalışmada, Türkiye'de yabancı uyruklu akademisyenlerin istihdamına yönelik ihtiyaç nedenleri genel hatlarıyla incelenmiş ve Atatürk Üniversitesi özelinde bu konunun ayrıntılı bir analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda, Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan yabancı uyruklu öğretim elemanlarının üniversitenin başarı sıralamasına önemli bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, yabancı uyruklu akademisyenlerin çoğunlukla düşük maliyetli iş gücü olarak istihdam edildiği ve neredeyse tümünün yoğun ders yükü ve poliklinik hizmetleri altında çalıştığı tespit edilmiştir. Yaptığımız çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'ndeki akademisyenler ders yüklerinin çok fazla olduğunu, bu nedenle akademik faaliyetlere fazla zaman ayıramadıklarını ayrıca maddi olarak bu yükü kaldıracak durumlarının olmadığını söylemişlerdir.

"Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Maaş Yeterliliği Algısı" başlıklı temada, katılımcıların ailevi ihtiyaçlarını karşılayabildikleri, kazandıkları paranın geçimlerine ancak yettiği, akademik faaliyetler için ekstra harcamalara imkanları olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda akademisyenlerin üniversitenin imkanlarına ve akademik desteğe ihtiyacının olduğu gözlemlenmiştir. Bu konuda 2024 tarihinde Göksel ve Çelik'in gerçekleştirmiş oldukları araştırmada Karabük Üniversitesi'nde görev yapan yabancı uyruklu akademisyenlerin kurumsal kültüre uyum sürecinde karşılaştıkları başlıca zorluklar arasında mali sorunların öne çıktığı görülmüştür. Katılımcılar, özellikle akademik teşvik sisteminin kendilerini kapsamaması ve ders ücreti politikalarının yetersizliği nedeniyle motivasyonlarının olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir. Bu durumun, bazı

akademisyenlerin akademik kariyer planlarını aksattığı da belirtilmiştir. Elde edilen bulgular, Türk yükseköğretim sisteminde yabancı uyruklu akademisyenlerin mali açıdan yapısal sorunlarla karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Bu sonuçlar, Selamzade'nin 2023 tarihli çalışmasıyla örtüşmekte olup, yabancı uyruklu akademisyenlerin ekonomik güçlükler yaşadığını doğrulamaktadır. Benzer şekilde, Öz ve Laloğlu (2018), ücret politikalarının yetersizliğini vurgulamıştır. Bu veriler ışığında, uluslararasılaşma sürecinde mali boyutun stratejik bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yabancı akademisyenlerin motivasyonunu artırmak ve iş doyumunu sağlamak amacıyla akademik teşvik sisteminin kapsamı genişletilerek bu kişilerin de teşviklerden yararlanması sağlanmalıdır. Aynı zamanda, ders ücretlerinin adil ve rekabetçi bir düzeye getirilmesi, Türkiye'nin akademik cazibesini artıracak önemli bir adımdır. Bununla birlikte, yabancı akademisyenlerin uzun vadeli kariyer hedeflerini desteklemek amacıyla mentorluk ve rehberlik hizmetlerini içeren kariyer destek programları oluşturulmalıdır. Son olarak, uluslararasılaşma hedefleri doğrultusunda, bu gruba yönelik özel mali destek paketlerinin ve fonların geliştirilmesi, Türkiye'nin akademik çekim merkezi olma yolundaki stratejilerine katkı sağlayacaktır.

Yabancı uyruklu akademisyenlerin üniversitelerdeki görevlerine devam edebilmeleri, yerel kültüre ve yeni görevlerine hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmelerini sağlayacak uygun düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır. Bu doğrultuda, üniversiteler, bu akademisyenlerin kültürel uyum süreçlerini hızlandıracak bir çalışma ortamı yaratmakla yükümlüdür. Üniversiteler, öncelikle yabancı uyruklu personelin seçimi aşamasında, uygun adayları belirlemek için dikkate alınması gereken kriterleri doğru bir şekilde tanımlamalı ve işe, ayrıca üniversitenin kültürüne en uygun adayı seçmeye özen göstermelidir. 2017 yılında İplik ve Yalçın'ın çalışmasında ulaşılan sonuçlara göre dil engelini aşma konusunda yabancı uyruklu akademisyenler üniversiteden akademik destek beklemektedir. Bu konuda üniversitenin yapacağı çalışmalar ve yatırımlar, eğitim-öğretim faaliyetlerinin daha verimli ve aktif yapılmasını sağlayacaktır.

"Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Türk Toplumu ile Uyumu" başlıklı temada iletişim ve sosyal faaliyetler başlıkları ele alınmıştır. Bu kısımda

katılımcıların Türk kültürüne uyum süreçleri değerlendirilmiştir. Akademisyenlerin Türk kültürüne kolay uyum sağladıkları, Türk yemeklerini beğendikleri ve Türk halkı ile iletişimde genellikle zorluk yaşamadıkları gözlemlenmiştir. Sosyal faaliyetlerin kültürel uyuma katkı sağladığı düşünülmüş, ancak bazı katılımcılar önyargılı ve ırkçı tepkilerle karşılaştıklarını belirtmiştir. Dil konusunda sorun yaşamayanların uyum sürecini daha kolay atlattıkları anlaşılmıştır. Katılımcılardan Türk halkının düğün ve cenaze merasimlerine katılanlar, sportif çalışmalarda yer alanlar bulunmaktadır. Bir katılımcı dışında katılımcıların tümü yaptıkları iş ile ilgili olarak burada çok tecrübe kazandıklarını, aynı işi fırsat verildiğinde kendi ülkelerinde de yapmak istediklerini söylemişlerdir.

“Türkiye Deneyimleri: Tecrübeler ve Eğitim Önerileri” başlıklı temada katılımcıların edindikleri deneyimler neticesinde birtakım tavsiyeleri bulunmaktadır. Bu bulgular, Türkiye’de İlahiyat alanında çalışan yabancı uyruklu akademisyenlerin akademik, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan karşılaştıkları zorluklar ve kazandıkları deneyimleri kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu veriler, yabancı uyruklu akademisyenlerin çalışma süreçlerini iyileştirmek ve daha destekleyici bir ortam oluşturmak için önemli bir referans niteliğindedir.

Çalışmanın verileri doğrultusunda öneriler:

Müfredat kültürel uyum açısından gözden geçirilebilir. Katılımcıların müfredata yönelik olumlu yaklaşımları dikkate alınarak, bu yapının sürdürülebilirliği sağlanmalı ve farklı kültürlerden gelen akademisyenlerin katkı sunabileceği alanlar belirlenerek müfredat daha da zenginleştirilmelidir.

Dil öğrenimi desteklenebilir. Yabancı uyruklu akademisyenlerin Türkçe öğrenmeye yönelik motivasyonlarının yüksek olduğu göz önünde bulundurularak, üniversiteler bünyesinde Türkçe dil kursları düzenlenmeli ve bu süreç kurumsal düzeyde teşvik edilmelidir. Bu doğrultuda, yükseköğretim kurumlarının uluslararasılaşma politikalarında dil sorununun göz ardı edilmemesi gerektiği açıktır. Dil engellerinin giderilmesi, hem yabancı akademisyenlerin kurumsal uyum süreçlerini kolaylaştıracak hem de uluslararasılaşma hedeflerine katkı sağlayacaktır. Bu amaçla, üniversitelerde Türkçe dil eğitimi programlarının sunulması, yabancı akademisyenlerin

günlük ve akademik yaşamlarına daha etkin katılımını sağlayabilir. Aynı zamanda, idari işlemlerde ve iç iletişimde İngilizce desteğinin artırılması, kurumsal işleyişi daha anlaşılır hale getirecektir. Bunun yanı sıra, yeni gelen akademisyenlere yönelik bire bir mentorluk ve rehberlik hizmetleri sunulması hem dil hem de kültürel uyum süreçlerini hızlandırabilir. Bu öneriler, dil sorunlarının uluslararasılaşma stratejilerine entegre edilerek sistematik biçimde ele alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Akademik ve sosyal uyum programları yaygınlaştırılabilir. Türk ve yabancı uyruklu akademisyenler arasında kurulan olumlu ilişkilerin güçlendirilmesi için oryantasyon programları, ortak çalışma grupları ve kültürel etkileşim atölyeleri gibi etkinlikler düzenlenmelidir.

İletişim ve kültürel etkileşim imkanları artırılabilir. Dil problemi yaşamayan akademisyenlerin daha rahat iletişim kurdukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, akademik kurumlar bünyesinde kültürel tanıtım günleri, sosyal etkinlikler ve ortak projeler aracılığıyla Türk kültürünün daha iyi tanıtılması sağlanabilir.

Uzun vadeli akademik planlara destek verilebilir. Türkiye’de akademik kariyerlerini sürdürmek isteyen yabancı uyruklu akademisyenlere yönelik uzun vadeli çalışma ve oturma izinleriyle ilgili süreçler kolaylaştırılabilir. Akademik yükselme ve kalıcılık açısından destekleyici politikalar oluşturulabilir.

Kültürel kazanımların karşılıklı olması teşvik edilebilir. Katılımcıların Türkiye’de akademisyen olmanın kendileri için önemli kültürel ve mesleki kazanımlar sunduğunu belirtmiş olmaları, bu deneyimin çift yönlü zenginleşmeye açık olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, Türk akademisyenlerin de farklı kültürlerden öğrenme süreçlerine aktif şekilde katılımı desteklenmelidir.

Türkiye'nin uluslararası akademik cazibesini artırmak amacıyla üniversitelerde araştırma altyapısının güçlendirilmesi, akademik destek programlarının yaygınlaştırılması ve araştırma fonlarının artırılması gerekmektedir. Ayrıca yaşam koşullarının iyileştirilmesi, uygun konaklama imkânları, sağlık hizmetlerine erişim ve sosyal yaşam olanaklarının geliştirilmesi, yabancı akademisyenlerin Türkiye’ye uyum süreçlerini

kolaylaştıracaktır. Türk yükseköğretim sisteminin sunduğu olanakların uluslararası akademisyenler tarafından olumlu değerlendirilmesi, Türkiye'nin küresel ölçekte akademik bir çekim merkezi olma hedefini desteklemektedir. Bu doğrultuda üniversiteler, uluslararası tanınırlığı artıracak programlar ve iş birlikleri geliştirmeli; politika yapıcılar ise kriz dönemlerinde akademisyenlere yönelik destek mekanizmaları oluşturarak Türkiye'yi güvenli ve cazip bir alternatif olarak konumlandırmalıdır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda, Karabük Üniversitesi'ni tercih eden yabancı uyruklu akademisyenlerin temel motivasyonunun akademik gelişim fırsatları olduğu görülmüştür. Farklı ülkelerde çalışma tercihlerinin çeşitli gerekçelere dayandığı bilinmekle birlikte, bu süreçte karşılaşılan zorluklar dikkat çekicidir. Mali sıkıntılar, dil engelleri, aşırı iş yüküne bağlı stres ve kurum iklimiyle ilgili problemler, öne çıkan başlıca uyum sorunları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, yükseköğretim kurumlarının uluslararasılaşma hedeflerine ulaşabilmesi, yabancı akademisyenlerin kurumsal kültüre yüksek düzeyde uyum sağlamalarına bağlıdır. Bu sürece yönelik destekleyici politikaların geliştirilmesi hem bireysel akademik başarıyı hem de kurumun uluslararası akademik itibarını olumlu yönde etkileyecektir.

Kaynakça

- Altbach, P. (2015). Brain Drain or Brain Exchange: Developing Country Implications. *International Higher Education*, 72, 2-4. <https://doi.org/10.6017/ihe.2013.72.6095>
- Ames, S. C., Jones, G. N., Howe, J. T., & Brantley, P. J. (2001). A prospective study of the impact of stress on quality of life: An investigation of low-income individuals with hypertension. *Annals of Behavioral Medicine*, 23(2), 112-119. https://doi.org/10.1207/S15324796ABM2302_5
- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research. *The Academy of Management Review*, 15(1), 113. <https://doi.org/10.2307/258109>
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas

Assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
<https://doi.org/10.1177/014920638901500403>

Çoştı, K., Qaddom, M., & Bahar, H. (2018). Yabancı Uyruklu Öğretim Üyelerinin Türkiye'deki Yüksek Din Öğretimi Hakkındaki Düşünceleri. *Yüksek Din Öğretimi Dergisi*, 481.

De Wit, H., & Altbach, P. G. (2021). Internationalization in higher education: Global trends and recommendations for its future. *Policy Reviews in Higher Education*, 5(1), 28-46.
<https://doi.org/10.1080/23322969.2020.1820898>

Favell, A., Feldblum, M., & Smith, M. P. (2007). The human face of global mobility: A research agenda. *Society*, 44(2), 15-25.
<https://doi.org/10.1007/BF02819922>

Froese, F. J. (2012). Motivation and adjustment of self-initiated expatriates: The case of expatriate academics in South Korea. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1095-1112.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561220>

Gem Report Unesco. (2023). *Global Education Monitoring Report 2023: Technology in education: A tool on whose terms?* (1. bs). GEM Report UNESCO. <https://doi.org/10.54676/UZQV8501>

Göksoy, S., & Çelik, N. K. (2024). Yabancı Uyruklu Akademisyenlerin Kurum Kültürüne Uyum Sürecinde Yaşadıkları Zorluklar ve Çözüm Önerileri. *Akademi Karabük Dergisi*, 8(1-2), Article 1-2.

Guest, G., MacQueen, K., & Namey, E. (2012). *Applied Thematic Analysis*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483384436>

Huff, K. C., Song, P., & Gresch, E. B. (2014). Cultural intelligence, personality, and cross-cultural adjustment: A study of expatriates in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*, 38, 151-157.
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.08.005>

İplik, E., & Yalçın, A. (2017). Birey-Çevre Uyumunun İşe Yönelik Tutumlara Etkisinde Kültürel Adaptasyonun Rolü: Yabancı Uyruklu Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi*

Araştırmaları Dergisi, 1(2), 121-137.
<https://doi.org/10.30711/utead.364072>

Karabük Üniversitesi. (t.y.). Geliş tarihi 18 Nisan 2025, gönderen
<https://karabuk.edu.tr/belgeler/mevzuat/>

Karaeminoğulları, A., Doğan, A., & Bozkurt, S. (2009). Kültürlerarası adaptasyon envanteri (Cross Cultural Adaptability Inventory-CCAI) üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 331-349.

Kim, T. (2009). Transnational academic mobility, internationalization and interculturality in higher education. *Intercultural Education*, 20(5), 395-405.
<https://doi.org/10.1080/14675980903371241>

Kim, Y., Song, I., & Miyoshi, N. (2024). International academics in national research institutes in Korea and Japan: Contributions, reasons for migration, and challenges. *Asia Pacific Education Review*.
<https://doi.org/10.1007/s12564-024-09925-w>

Kutcher, E. J., Bragger, J. D., & Masco, J. L. (2013). How Interviewees Consider Content and Context Cues to Person-Organization Fit. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 294-308.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12039>

Li, J., & Xue, E. (2021). Mapping the education policy of foreign faculty for creating world-class universities in China: Advantage, conflict, and ambiguity. *Educational Philosophy and Theory*, 53(14), 1454-1463.
<https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1863213>

Lowe, A., Norris, A. C., Farris, A. J., & Babbage, D. R. (2018). Quantifying Thematic Saturation in Qualitative Data Analysis. *Field Methods*, 30(3), 191-207. <https://doi.org/10.1177/1525822X17749386>

Maertz, C. P., Hassan, A., & Magnusson, P. (2009). When learning is not enough: A process model of expatriate adjustment as cultural cognitive dissonance reduction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 66-78. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.05.003>

- Nolan, E. M., & Morley, M. J. (2014). A test of the relationship between person-environment fit and cross-cultural adjustment among self-initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(11), 1631-1649. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.845240>
- Öz, İ., & Laloğlu, P. (2018). Beyin Göçü Açısından Yabancı Uyruklu Yükseköğretim Elemanlarının Kazanımı: Erzurum Atatürk Üniversitesi Örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), Article 2.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Pazarcık, S. F. (2010). *Beyin göçü olgusu ve Amerika Birleşik Devletleri üniversitelerinde çalışan Türk sosyal bilimciler üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sain, K., Bozkurt, K., & Yilmaz, E. (2024). The impact of higher education on global competitiveness: A panel data analysis for OECD countries. *Panoeconomicus*, 00, 10-10. <https://doi.org/10.2298/PAN221217010S>
- Selamzade, F. (2022). Türkiye’de Yaşayan Azerbaycan Uyruklu Akademisyenlerin Sosyal Ve Ekonomik Durumlarının İncelenmesi. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1102376>
- Sönmez Çalış, Ö. A. (2019). *Türkiye’ye tersine beyin göçü: Nitel bir araştırma* [Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Veenunkarn Rujiprak. (2016). Cultural and Psychological Adjustment of International Students in Thailand. *International Journal of Behavioral Science*, 11, 2. <https://doi.org/10.14456/IJBS.2016.16>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.