

Eğitim Fakültesi Araştırma Görevlilerinin Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi

Determining opinions of research assistants in faculty of education about the faculty development programme

İlkay Doğan Taş¹, Ece Koçer², Özgür Ulubey³

¹Kırıkkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Kırıkkale

²Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara

³Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Muğla

Özet

Türkiye’de üniversite sayısının artması ile öğretim elemanı gereksinimi daha da artmıştır. Bu durum, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının ve ders yükünün fazla olmasına ve öğretimin niteliğinin düşmesine neden olmuştur. Yükseköğretimdeki öğretim elemanı eksikliğinden kaynaklanan sorunların aşılabilmesi için üniversitelerin yetiştirmiş eleman gereksiniminin hızlı bir şekilde karşılanması gerekmektedir. Bu nedenle, öğretim elemanı yetiştirmeye yönelik çeşitli programlar geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Bunlardan birisi de Öğretim Üyesi Yetiştirme Programıdır (ÖYP). Bu çalışmada, ÖYP kapsamında lisansüstü eğitim alan araştırma görevlilerinin programa ve programın usul ve esaslarındaki değişikliklere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırmalarda kullanılan yaklaşımlardan görüşbilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Çalışmanın katılımcılarını Ankara ilindeki bir üniversitede ÖYP kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinden uygun örneklem yöntemiyle seçilen 18 öğretim elemanı oluşturmuştur. Odak grup görüşmeleri ile toplanan veriler tümdengelsel içerik analizine göre analiz edilmiştir. Araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğinin sağlanması için araştırmanın yöntem boyutunda kullanılan veri toplama aracı ve analiz teknikleri ayrıntılı bir biçimde açıklanmış, bulgular sunulurken temalar doğrudan alıntılarla desteklenmiş, çalışmanın yöntem ve bulgular bölümü yapılandırılırken, her bir öğenin ayrıntılı biçimde tanımlanmasına özen gösterilmiştir. Araştırmanın tutarlılığını arttırmak için, verilerin analizi sürecinde iki araştırmacı çalışmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların, ÖYP’de başvuru sürecinin kolay ve sürecekte değerlendirmenin nesnel olması ve ÖYP’nin büyük üniversitelerde lisansüstü eğitime olanak sağlaması gibi nedenlerle ÖYP’yi tercih ettikleri belirlenmiştir. ÖYP kapsamında ataması yapılan araştırma görevlilerinin atandıkları ve görevlendirildikleri üniversitelerde kabullenilme ve aidiyet sorunları yaşadıkları görülmüştür. ÖYP usul ve esaslarında yapılan değişiklikleri katılımcıların bazıları olumlu bulurken bazıları olumsuz bulmuştur.

Anahtar sözcükler: ÖYP, ÖYPlilerin sorunları, program değerlendirme.

Abstract

In Turkey, the rapid increase in the number of universities has caused an increase in the need for academic members. This situation has caused not only more workload of academic members in terms of student and course numbers, but also a decrease in the quality of education. In order to get over the problems caused by the lack of academic member in higher education, it was necessary to meet the need for qualified academic members rapidly. For this reason, varying programs have been developed and implemented for developing academic members, one of which is the Faculty Development Programme (FDP). In this study, it is aimed to determine opinions of research assistants continuing their post-graduate education within the scope of the FDP about the program and the changes done in it is procedures and principles. The phenomenological design being one of the qualitative approaches was used. The participants of the study, chosen by convenience sampling, were 18 research assistants continuing their post-graduate education within the scope of the FDP and working at a university in Ankara. The data gathered via focus group interviews were analyzed by deductive content analysis. In order to conduct a reliable and valid study, the data collection tool and data analysis techniques were described in detailed under the method section. In addition, while reporting results, themes mentioned were stressed with direct quotations. In order to increase the consistency of the study, two researcher worked during the data analysis process. Results of the study showed that participants preferred the FDP due to its easy application process, objective evaluation process and giving opportunity for graduate education at prestigious universities. In addition, it was seen that the FDP research assistants have problems in terms of acceptance and belongingness both at home and host universities. Finally, some of the participants considered changes in the procedures and principles of the program positive whereas some others negative.

Keywords: FDP, problems of FDP research assistants, program evaluation

İletişim / Correspondence:

Yrd. Doç. Dr. İlkay Doğan Taş
Kırıkkale Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Kırıkkale
e-posta: idtas84@hotmail.com

Yükseköğretim Dergisi 2016;6(2):72–83. © 2016 Deomed

Geliş tarihi / Received: Mayıs / May 16, 2016; Kabul tarihi / Accepted: Kasım / November 16, 2016

Bu çevrimiçi makalenin atıf künyesi / Please cite this online article as: Taş, I. D., Koçer, E., Ulubey, Ö. (2016). Eğitim Fakültesi araştırma görevlilerinin öğretim üyesi yetiştirme programına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 6(2), 72–83. doi:10.2399/yod.16.014

Bu çalışma, “3. Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi”nde bildiri olarak sunulmuştur.

Çalışmanın tam metni yayınlanmamış sadece özeti kongrenin bildiri özetleri kitabında yayınlanmıştır.

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.16.014 • Karekod / QR code:





Gelişmekte olan ülkelerde yükseköğretime olan talep sürekli artış göstermektedir. Kalkınma planlarında üniversite açılmasında öğretim üyesi açığının giderilmesi önkoşul olarak öngörüldürken Türkiye’de bu durum tam tersi yönde işlemektedir (Tuna, 2003). 2006 yılında 93 olan üniversite sayısının 2015 yılında 194’e çıktığı görülmektedir (YÖK, 2015a). Karakütük ve Özdemir’e (2011) göre, üniversiteler için gerekli olan fiziki ve insani alt yapı sağlanmadan Türkiye’deki üniversite sayısının artırılması yükseköğretimde yeni sorunlara yola açabilmektedir.

Türkiye’de üniversite sayısının hızla artması mevcut öğretim elemanı gereksiniminin daha da artmasına neden olmuştur. Bu durum, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısını ve ders yükünü arttırdığı gibi öğretimin niteliğinin düşmesi ve öğretim üyelerinin akademik yükselmelerinin gecikmesi gibi başka sorunları da beraberinde getirmektedir.

Yükseköğretimdeki öğretim elemanı eksikliğinden kaynaklanan sorunların aşılabilmesi için üniversitelerin yetişmiş eleman ihtiyacının hızlı bir şekilde karşılanması gerekmektedir. Bu nedenle, öğretim elemanı yetiştirme programlarının geliştirilmesi ve varolan programların etkili bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (YÖK, 2007).

Türkiye’de öğretim elemanı ihtiyacının karşılanmasında farklı modellerin kullanıldığı görülmektedir. Bunlar, öğretim elemanının Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) ya da Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yurtdışında doktora yapmak üzere gönderilmesi; 2547 sayılı yasanın 33-A ya da 50-D maddesi kapsamında görev yaptığı üniversitede doktora eğitimi yapılması ve yine aynı yasanın 35. maddesi kapsamında bir üniversiteden başka bir üniversiteye lisansüstü eğitim görmesi amacıyla gönderilmesidir. Bunlara ek olarak, artan öğretim elemanı eksikliğini gidermek amacıyla 2002’den beri Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) da uygulanmaktadır.

Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde, DPT’nin (Kalkınma Bakanlığı’nın) desteği ile başlanan ÖYP uygulamasına, Hacettepe, Ankara, Ege, Gazi, Boğaziçi ve İstanbul Teknik Üniversiteleri de katılmıştır. ÖYP ile lisansüstü eğitim konusunda birikimli olan köklü olan üniversitelerden yararlanılarak yeni açılan üniversitelerdeki öğretim üyesi ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır (YÖK, 2015b).

2002–2009 yılları arasında DPT tarafından yürütülen ÖYP, 2010 yılından itibaren YÖK bünyesinde yürütülmektedir. Bu çerçevede, beş yılda yaklaşık 18 bin kişi ÖYP kadrolarına yerleştirilmiştir. Bunların 12 bini ÖYP kapsamında lisansüstü eğitim yapmak üzere araştırma görevlisi olarak atanırken, 6 bini hiçbir üniversiteye atanmamıştır (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Celal Bayar Üniversitesi (ÖYPCBU), 2015).

YÖK, 2010 yılında yayınlanan ÖYP usul ve esaslarında, 2012, 2013, 2014 ve 2015 yıllarında değişiklik yapmıştır. Beş yıllık süreçte, ÖYP puanına, başvuru, değerlendirme ve atama süreçlerine, yabancı dil eğitiminde lisansüstü eğitim kontenjanlarına ve yerleştirmeye, öğrenim süresine, danışman atanmasına ve tez izleme komitesine, ÖYP giderlerine ilişkin maddelerde önemli değişikliklere gidilmiştir.

Değişiklikler kapsamında, ÖYP giriş koşullarına alan sınava getirilmiş, bu sınavın YÖK’te kurulacak bir komisyon tarafından yazılı ya da sözlü olarak yapılabileceği belirtilmiştir. Lisans not ortalaması, ALES ve dil puanının yüzdelerinde değişiklikler yapılmıştır. ÖYP başvuruları çevrimiçi ortama taşınmış, göreve başlamayanlar, istifa edenler ve atamada yanlış beyanda bulunanlara ilişkin yaptırımlar ağırlaştırılmıştır. İsteğe bağlı olarak gidilebilen dil eğitimi zorunlu hale getirilmiş, dil eğitimine devam zorunluluğuna ilişkin ölçütler belirlenmiştir. Yurtdışında dil eğitimi alma konusunda çeşitli ölçütler getirilerek dil okulu tercihi adaya bırakılmıştır. ÖYP araştırma görevlilerinin, doktora eğitimi alacakları üniversitelerin belirlenmesinde ön koşul olan “kuruluş tarihinden itibaren 10 yıl geçmeyen yükseköğretim kurumları” ifadesi kaldırılarak araştırma görevlilerinin atandıkları üniversitelerde lisansüstü eğitime devam etmelerinin önü açılmıştır. Öğrenim süresi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nde belirlenen azami sürelerle sınırlandırılmış, altı aylık dil eğitimi ise bu sürenin dışında tutulmuştur. ÖYP kadrosu ile ilişkisi kesilen araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimle de ilişkilerinin kesilmesine karar verilmiştir. Yüksek lisans yapan araştırma görevlileri için oluşturulan tez izleme komitesi uygulaması kaldırılmıştır. Yurtiçi ve yurtdışı bilimsel amaçlı toplantı giderlerinin karşılanması yılda 15 gün ile sınırlandırılmıştır. Yüksek lisans için 20 bin, doktora için 30 bin olan ÖYP bütçesi önce yüksek lisans için 10 bin, doktora için 20 bin, sonra da yüksek lisans için 8 bin, doktora için 17 bin şeklinde kesintiye uğramıştır (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller (ÖÜYPEU), 2010; ÖÜYPEU, 2012; ÖÜYPEU, 2013; ÖÜYPEU, 2014; ÖÜYPEU, 2015).

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’nın 01/09/2015 tarih ve 3040 sayılı yazısı ile Maliye Bakanlığına “ÖYP kapsamında atanacak araştırma görevlisi kadrolarına, üniversitelerden yeterince talep gelmemesi nedeniyle atama yapılamadığını, söz konusu kadroların, üniversitelerden gelen talepler doğrultusunda cari usulle atama yapılacak atama sayısına ilave edilmesi” konusunda bir yazı gitmiştir (YÖK, 2015c).

ÖYP usul ve esaslarında sürekli düzenlemelere gidilmesi ve öğretim elemanlarına yönelik desteklerin her geçen yıl azalması ÖYP’ye yerleştirilen birçok adayın herhangi bir üniversiteye yerleşmeyerek programdan ayrılması gibi sorunlar ÖYP programının incelenmesi gereğini ortaya çıkarmıştır.

Amaç

Bu çalışmada, ÖYP kapsamında lisansüstü eğitim alan araştırma görevlilerinin programa ve programın usul ve esaslarındaki değişikliklere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır. Araştırma görevlilerinin;

- ÖYP’yi tercih etme nedenleri nelerdir?
- ÖYP kapsamında atandıkları ve lisansüstü eğitim için görevlendirildikleri üniversitelerdeki yaşantıları nelerdir?
- ÖYP’nin değişen usul ve esaslarının yaşantılarına olumlu ya da olumsuz etkileri nelerdir?
- ÖYP’nin geliştirilmesine yönelik önerileri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın yöntem kısmında, araştırma desenine, çalışma grubuna, veri toplama yöntemi ve araçlarına, verilerin toplanması ve analizine, geçerlilik ile güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Deseni

Bu çalışmada nitel araştırmalarda kullanılan yaklaşımlardan görüngübilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Bu desen ile ÖYP kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin, ÖYP kadrosunda olmalarının getirdiği deneyimlere ilişkin anlamlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Görüngübilimsel bir çalışmada, deneyimlerin değişkenlik göstermeyen özü ortaya çıkarılmaya çalışılır. “Öz”, deneyimin kişilerarası ortaklaşan noktalarına gönderme yapmaktadır (Patton, 1990). Bu bağlamda çalışmada; ÖYP kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin, ÖYP kadrosunda olmalarının getirdiği deneyimlere ilişkin anlamların özüne ulaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Ankara ilindeki bir devlet üniversitesinde lisansüstü eğitime devam eden ve ÖYP kadrosunda çalışan araştırma görevlileri arasından gönüllü olanlar oluşturmuştur. Araştırma kapsamında, ilgili üniversitenin eğitim fakültesinde yer alan, Eğitim Programları ve Öğretim, Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Güzel Sanatlar Eğitimi, Ölçme ve Değerlendirme ve Türkçe Eğitimi alanlarında görev yapan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 18 araştırma görevlisi ile görüşülmüştür.

Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

ÖYP’li araştırma görevlilerinin süreçteki deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını, onların görüşlerinden ortaya koymak için odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Görüşme soruları, katılımcıların deneyimlerinin bireyler için anlamını belirlemek için

kurgulanmıştır. Görüşme formu için, alanyazın taranarak bir soru havuzu oluşturulmuştur. Bu havuzundan sorular seçilerek görüşme formu yapılandırılmıştır. Hazırlanan formu uzman görüşüne sunulmuş ve uzmanların görüşleri doğrultusunda düzeltmeler yapılmıştır. Görüşme soruları benzer bir gruba uygulanarak görüşme formuna son biçimi verilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Görüşme verileri, gönüllülük esasına göre belirlenen 18 araştırma görevlisiyle yapılan odak grup görüşmeleri ile toplanmıştır. Görüşmelere başlamadan önce araştırmanın amacı ve süreci hakkında katılımcılara bilgi verilmiştir. Görüşmeler, araştırma görevlilerinin izniyle kayıt altına alınmıştır.

ÖYP’li araştırma görevlileri ile yapılan odak grup görüşmelerinden edilen veriler, tümdengelimsel içerik analizi yaklaşımına göre analiz edilmiştir. Veriler birkaç kez okunarak iki döngüde kodlanmıştır. Birinci döngüde verilere, açık ve in-vivo kodlama yapılmıştır. İkinci döngüde ise, ilk döngüde oluşturulan kodlara eksen kodlaması yapılarak kategoriler belirlenmiştir. Kodlar ve kategoriler önceden belirlenmiş temaların altına yerleştirilmiştir. ÖYP’li araştırma görevlilerinin deneyimlerinin özüne ulaşılmıştır. Temalar yorumlanarak araştırma bulgularına ulaşılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Nitel araştırmalarda inandırıcılığı sağlamak için, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı doğrulaması gibi stratejiler kullanılmaktadır (Linkoln ve Guba, 1985; Patton, 2014). Bu çalışmada araştırmanın inandırıcılığının sağlanması için uzman incelemesi yapılmıştır. Konu ve nitel araştırma hakkında uzman olan kişilerden araştırmayı incelemesi istenmiştir. Uzmanlarla yapılan toplantıda araştırma süreci anlatılmıştır. Ardından veriler ve sonuçlar uzmanlarla paylaşarak araştırmacıların yaklaşımları ve düşünme biçimlerinin geçerliği uzmanlarla değerlendirilmiştir. Araştırmanın inandırıcılığının sağlanması için diğer bir yol, katılımcıların sayıları ve özellikleri, seçilme biçimleri, araştırmanın verilerinin toplanması ve analizinin kapsamında kullanılan veri toplama araçlarının ve analiz tekniklerinin detaylı bir şekilde açıklanabilir (Creswell ve Miller, 2000). Bu bağlamda araştırmanın yöntem bölümünde ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

Nitel araştırmada aktarılabilişliliğin sağlanmasının için kullanılacak yollardan birisi ayrıntılı betimlemedir (Meriam, 2009). Ayrıntılı betimleme, araştırmadaki ham verinin ortaya çıkan temalara düzenlenerek yorum katılmadan aktarılmasıdır (Linkoln ve Guba, 1985). Bu araştırmanın bulguları sunulurken, odak grup görüşmelerinden elde edilen verilerin analiz edilmesinden sonra ortaya çıkan temalar doğrudan alıntılarla desteklenmiştir.



Nitel araştırmada teyit edilebilirlik için, katılımcıların özelliklerinin ayrıntılı bir biçimde belirtilmesi, verilerin analizi sonucu elde edilen kavramsal çerçevenin betimlenmesi, verilerin toplanmasına ve analizine ilişkin sürecin ayrıntılı bir şekilde açıklanması önerilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu araştırmanın yöntem ve bulgular kısmının yazılması sürecinde, her bir ögenin ayrıntılı biçimde tanımlanmasına çalışılmıştır.

Araştırmanın tutarlılığını arttırmak için, verilerin analizinde iki araştırmacı birden çalışmıştır. Her iki araştırmacı verileri birlikte kodlayarak, kodlar ve temalarda görüş birliğine varmışlardır.

Araştırmacıların Rolü

Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ile Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan üç araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Araştırmacılarından birisi ÖYP kapsamında görev yapmakta olduğundan katılımcıların deneyimleri hakkında fikir sahibidir. Araştırmanın hazırlıklarına yaklaşık bir yıl önce başlamıştır. Araştırmanın kuramsal altyapısı oluşturulmuş ve daha sonra nitel araştırma desenlerinden görüngübilimin mantığı, kuramsal alt yapısı, veri toplama ve analiz yöntemleri ve görüngübilime ilişkin araştırmalar incelenmiştir.

Görüşme sorularının hazırlanması, görüşmeler ve verilerin analizi nitel araştırma konusunda uzman araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanlardan ses kaydı konusunda izin alınmıştır. Yapılan odak grup görüşmeleri onların kendilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri ortamlarda gerçekleştirilmiştir. Görüşme kayıtları, katılımcıların sözlerine sadık kalınarak deşifre edilmiştir. Veriler kuramsal çerçeveye sadık kalınarak temalaştırılmış ve bulgular kısmında yer verilmiştir.

Bulgular

ÖYP'ye ve ÖYP usul ve esaslarındaki değişikliklere ilişkin program kapsamında lisansüstü eğitim alan araştırma görevlilerinin görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

ÖYP kapsamında lisansüstü eğitim gören araştırma görevlilerinin bu programı tercih etme nedenleri ■ Tablo 1'de verilmiştir.

■ Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunun akademisyen olmak için ÖYP'yi tercih ettiği görülmektedir. Bunun yanında, ÖYP'nin maddi destek, dil eğitimi vb. getirilerinin olması, değerlendirme sürecinin nesnel olması ve cari usule göre daha kolay atanma imkânı sağlaması da önemli tercih

nedenleri arasındadır. Aşağıda bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K8 - Akademisyen olmak istiyordum. Birinci amacım buydu. İkincisi, doktoramı bitirdikten sonra işsiz kalmak istemiyordum. ÖYP garanti kadro sunuyordu. Üçüncüsü de biz başlarken ÖYP'de çok güzel bir ödenek vardı. Yurt dışına çıkabiliyorduk, proje desteği alabiliyorduk.]
- [K9 - Farklı yerlere cari usul başvurularım oldu. Fakat özellikle tanıdık kişilerin alınması gibi durumlara tanık olduğum için ÖYP'yi daha cazip buldum.]
- [K14 - Akademisyenliği düşünüyordum. Mezun olduğum zaman kadrolar açıldı. Birincisi, benim üniversitemde de kadro açıldı. İkincisi, ÖYP'nin avantajlarını araştırdım. Üçüncüsü cari usulle akademisyen olmaya göre daha kolay bir yoldu.]
- [K17 - Bana cazip gelen, lisansüstü eğitim sürecini bitirdikten sonra kadroya atanma yolunun açık olması, yurtdışında dil eğitimi ve ödeneğin oluşu gibi birtakım avantajlarının olduğunu gördüm. ÖYP bana cazip geldi.]

Katılımcıların ÖYP kapsamında atandıkları ve lisansüstü eğitim için görevlendirildikleri üniversitelerdeki yaşantıları ■ Tablo 2'de yer verilmiştir.

■ Tablo 2'ye göre katılımcılar, ÖYP kadrolarının bulunduğu üniversitelerin ÖYP hakkında bilgilendirilmemiş olması ve lisansüstü eğitime devam edeceği üniversiteye görevlendirilme sürecinde aksamaların yaşanması gibi idari sorunlarla; bölümlerde kabullenilmeme ve hocaların önyargılı olması gibi aidiyet sorunlarıyla karşılaşmışlardır. Araştırma görevlilerinin bir kısmı ise bu süreçte hiçbir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma görevlileri, lisansüstü eğitime devam ettikleri ve atandıkları üniversitelerde benzer sorunları yaşamaktadırlar. Katılımcılar, lisansüstü eğitim için görevlendirildikleri üniversitelerde yeterli oda bulunmaması, ÖYP kaynaklarından yararlanma sürecinde aksamaların yaşanması ve bilgisayar, yazıcı vb. araç gerecin sağlanmaması gibi idari; bölümlerde ka-

■ Tablo 1. Araştırma görevlilerinin ÖYP'yi tercih etme nedenleri.

Tema/Kategori/Kod	f
ÖYP'yi tercih etme nedenleri	
Akademisyen olma isteği	12
ÖYP'nin üstünlükleri (Maddi destek, dil eğitimi, yurt dışı kongre vb.)	10
Nesnel değerlendirme yapıldığının düşünülmesi	8
Cari usule göre daha kolay atanma imkânı	6
Kadro garantisi / İş garantisi	4
Büyük üniversitelerde lisansüstü eğitime imkân sağlaması	1
Başvuru sürecinin kolay olması	1

Tablo 2. Araştırma görevlilerinin atandıkları ve görevlendirildikleri üniversitelerde yaşadıkları sorunlar.

Tema/Kategori/Kod	f
Atandıkları üniversitede yaşadıkları sorunlar	
Idari sorunlar	13
Atandığı üniversitenin bilgilendirilmemesi	7
Görevlendirmenin yapılmaması/ya da görevlendirmenin geç yapılması	6
Aidiyet sorunu	4
Aidiyet sorunu	3
Öğretim elemanlarının önyargılı olması	1
Sorun yaşanmaması	7
Görevlendirildikleri üniversitede yaşadıkları sorunlar	
Idari sorunlar	14
Mekânsal sorunlar	7
Kaynağın kullanılamaması ya da geç kullanılması	5
Eğitim-öğretim aracı eksikliği	2
Aidiyet sorunu	16
Öğretim elemanlarının önyargılı olması	9
Aidiyet sorunu	7
Sorun yaşanmaması	6

bulenilmeme ve hocaların önyargılı olması gibi aidiyet ile ilgili sorunlarla karşılaşmışlardır. Araştırma görevlilerinin bir bölümü ise herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K1 - İlk gittiğim zaman, ... “Sen de nereden çıktın? Sen kim-sin? Bizim senden hiç haberimiz yok gibi bir şeyle karşılaştım. Böyle bir şeyle karşılaşınca insan şaşırıyor. Hani yanlış bir yere mi geldim acaba diye düşünüyorsun. Zaten hiçbir fakülte-deki hocalar ÖYP’yi bilmedikleri için oturup bir de ÖYP’yi anlatı-yorsun. Ondan sonra ben işte bununla geldim diye açıklamalar-da bulunuyorsun.]
- [K6 - Buraya bir geldim 20 kişi bir odada, karanlık, masalar dar... Yani biz burada mı kalacağız diye üzülmiştik.]
- [K8 - Karşılansam çok boş olmadı. Dekan, “Bence yol yakı-nen sen bırak. Akademisyen olmak zor” dedi, böyle kötü başla-dı.]
- [K10 - O zaman ilk olduğumuzdan mı bilmiyorum. “Siz kim-siniz? nereden çıktınız?” gibi tepkilerle karşılaştık. Siz özel öğ-renci misiniz? Biz öyle bir kontenjan açmadık. Siz nerden gel-diniz? Biz sizi almayacağız gibi tepkiler aldık bölüm başkanla-rından. Öyle şeyler söylendi. ... Herkes ÖYP’liye gidecek gö-züyle bakıyor. Kadroya alındığı yerde öyle bakıyor. Bunlar ge-çici, buraya geldiğimizde de bunlar ÖYP’li geri dönecekler de-niliyordu. Bizde hep bir aidiyet sorunu oldu. Buraya geldiğim-de böyle bir şeyle karşılaştık.]
- [K13 - ÖYP’de kaynaklarla ilgili sıkıntı yaşadık. Bilişim mal-zemelerimiz çok gecikti. Yönetim, ÖYP’li olduğumuz için “siz ÖYP’den aldığınız için biz (size malzeme) vermiyoruz” dedi-

ler. Okulum idari işlerini yapıyordum. O süreçte açıkçası zor-landım, desteklenmedim ve sabırsız olduğumu hissettim.]

- [K14 - Kadrosuna atandığım üniversiteye gittiğimde, nereden çıktığımı, ne iş yaptığımı, nereden geldiğimi sordular. ÖYP sis-teminden haberleri yoktu. Öncelikle kendimi ve programımı tanıtmakla başladı süreç. Daba sonra uzun bir süre ÖYP’yi anlatmak zorunda kaldım. Hatta ÖYP kaynaklarını kullandı-ran maliye birimine yönetmeliğin çıktısını alıp vermiştim.]
- [K16 - ÖYP’lisin diye bir duruma karşılaşmadım. Dört sene-dir buradayım. Kaynakların kullanılması ile ilgili bir sıkıntı oldu. İlk ödeme yapılması gereken gruptan olmama rağmen iki sene kadar sürdü kaynakların kullanımı. Gerekli bilgisayar ve benzeri ürünlerin, araçların verilmesi biraz uzun sürdü.]
- [K18 - Benim göçebe olarak yaşadığım bir dönemdi. Bu dilim-de de yeni yeni hocalar gelmeye başladı. Bizi de tanıyorlar. İşte siz böylesiniz zaten yarın gelmezseniz. Niye böyle ÖYP’li alı-yorlar ki anlamıyoruz. Üniversiteye bir bayrımız dokunmaya-cak şekilde psikolojik baskılara maruz kaldık.]

ÖYP kapsamında 2010, 2012, 2013, 2014 ve 2015 yılların-da beş farklı “Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar” yayınlanmıştır. 2015 yılında yayınlanan usul ve esaslar ve diğer dört usul ve esaslar karşılaştırıldığında 5, 6, 7, 9, 10, 11 ve 12. maddelerde (2015 yılı usul ve esaslarına iliş-kin madde numaraları) değişikliğe gidildiği görülmektedir. Katılımcıların ÖYP’nin değişen usul ve esaslarına ilişkin gö-rüşlerine ■ Tablo 3’te yer verilmiştir.

■ Tablo 3’te katılımcıların ÖYP puanına, başvuru, değer-lendirme ve atama süreçlerine, yabancı dil eğitimine, lisansüstü



■ **Tablo 3.** ÖYP'nin değişen usul ve esaslarına ilişkin görüşler.

Tema/Kategori/Kod	f
ÖYP puanına ilişkin görüşler	
Puanların yüzdelerinde değişiklik yapılması	24
Lisans ağırlığının düşmesi olumlu (Alan sınavı kapsamında)	11
Alan sınavının yüzdesi düşürülmeli	5
Yabancı dilin yüzdesi artırılmalı ve zorunlu olmalı	5
ALES yüzdesi düşürülmeli	2
Son değişiklikler olumlu	1
Başvuru, değerlendirme ve atamaya ilişkin görüşler	
Çevrimiçi başvuruya geçilmesi	3
Başvurunun kolaylaştırılması	3
Alan sınavı getirilmesi	16
Alan sınavının ayrıntılarının bilinmemesi	5
Alan sınavında eşitsizliklerin yaşanma riski	2
Alan sınavının objektifliği düşürme riski	3
Bazı bölümler açısından alan sınavının gerekliliği	1
Alan sınavının ÖYP'yi cari usul atamaya dönüştürmesi	5
Göreve başlamayanlar, istifa edenler ya da atamada yalan beyanda bulunanların tekrar başvuruda puanlarının kesilmesi	7
Kesinti artırılmalı	2
Zorunlu durumlarla keyfi durumlar ayırt edilmeli	3
Başvuru hakkı elinden alınmalı/cezalar daha da arttırılmalı	2
Yanlış beyanda bulunanların atanması	5
Değişiklik uygun	5
Yabancı dil eğitimine ilişkin görüşler	
Altı ay süreyle zorunlu dil eğitimi	7
Yabancı dil barajının geçilmesinde bireye özgürlük verilmeli	5
Yabancı dil kursu akademisyenliğe yönelik olmalı	2
Mazeretsiz toplam 10 gün dil eğitimine devam etmeyenlerin kadroları ile ilişkisinin kesilmesi	3
İstismanın önüne geçilmek istenmesi	2
Akademisyenlere sorumluluk verilmemesi ve güvenilmemesi	1
Belirli şartları sağlayanların en fazla altı ay süreyle yurtdışına gönderilmesi	8
Yurt dışı dil eğitiminden yararlanılamaması	5
Başvurunun zorlaşması	3
Dil barajı	7
Yabancı dil eğitiminin niteliksiz olması (Barajı geçmek için yetersiz)	4
Sınırlandırma olumlu	3
Lisansüstü eğitim kontenjanları ve yerleştirmesine ilişkin görüşler	
Doktora yapılacak kurumun belirlenmesi	6
YÖK'ün yeni üniversitelerin verdiği lisansüstü eğitime güvenmemesi	3
Bireyin tercihine bırakılması	2
ÖYP'deki haklardan eşit yararlanılamaması	1
Dil barajını aşar aşmaz lisansüstü eğitime başlanması	7
Lisansüstü eğitimde tercih sorunu yaşanması (Kontenjan açılmaması)	5
Suistimallere karşı önlem alınması	2
Öğrenim süresine ilişkin görüşler	
Öğrenim süresi	3
Dil eğitiminin zorunlu süreden ayrılması olumlu	1
Bir değişiklik yok	2
Kadro ve lisansüstü eğitim ilişkisi	10
Kazanılmış hakkın alınması	2
Uygulama doğru (Hak ihlali yok)	8
Danışman atanması ve tez izleme komitesine ilişkin görüşler	
Komite kurulmasının nesnelliliği artırması	1
Gönderilen raporların işlevsel olmaması	2
Kurumun araştırma görevlisi hakkında sürekli bilgilendirilmesi	2
ÖYP giderlerine ilişkin görüşler	
Yurtdışı görevlendirmedeki sorunlar	4
ÖYP imkânlarının kısıtlanması	3
Bütçe kısıtlamalarının geriye dönük de yapılması	1
ÖYP bütçesindeki sorunlar	
ÖYP imkânlarının kısıtlanması	4
Bütçenin yeterli olmaması	2
Bütçe kısıtlamalarının geriye dönük de yapılması	2

eğitim kontenjanlarına ve yerleştirmesine, öğrenim süresine, danışman atanmasına ve tez izleme komitesine, ÖYP giderlerine ve ÖYP bütçesindeki sorunların belirlenmesine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Katılımcılar, ÖYP puanının belirlenmesinde lisans not ortalamasının ağırlığının düşmesini olumlu bir değişiklik olarak belirtmişlerdir. Buna ek olarak, alan sınavı ve ALES'in yüzdesinin düşürülmesi, yabancı dilin ise zorunlu hale getirilerek yüzdesinin artması gerektiğini ifade etmişlerdir. Aşağıda bu bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K2 - Bir kere yabancı dil puanı %15. Bana göre çok az bir yüzde ve artırılması gerekir.]
- [K18 - Her üniversitenin puan sistemi farklı. Lisans ortalamasına bu kadar çok (önem) verilmemesi gerektiğini düşünüyorum. (Lisans not ortalamasının) Gelmesi iyi olmuş. Bunun düşünülmesi bakımından iyi olmuş.]

Katılımcılar, ÖYP başvurularında çevrimiçi başvuruya geçilmesinin süreci kolaylaştırdığını, alan sınavının bazı bölümler (resim, müzik vb.) için gerekli olduğunu da belirtmişlerdir. Diğer yandan, alan sınavının ayrıntılarının bilinmemesinin eşitsizliklere neden olabileceğini, nesnellığı olumsuz etkileyebileceğini ve ÖYP yönetmeliğini cari usule dönüştürebileceğini düşünmektedirler. Göreve başlamayanlar, istifa edenler ya da atamada yalan beyanda bulunanların yeniden yaptıkları başvuruda puanlardaki kesintinin artırılması ya da başvuru hakkının tamamen kaldırılması gibi uygulamalara gidilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ancak yaptırımlar uygulanırken zorunlu durumlar ile keyfi durumların birbirinden ayrılması, yanlış beyanda bulunanların atanması halinde cezai ve hukuki sorumluluğun hem ilgiliye hem de atamayı yapan yetkiliye ait olması gerektiğini düşünmektedirler. Aşağıda bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K7 - Kim hazırlayacak? Bu komisyon ne komisyonu mesela? Hazırlayacak kişiler kim? A üniversitesinde kadro var. A üniversitesindeki hocalardan mı oluşuyor bu komisyon? Eğer öyleyse eskisinden hiçbir farkı yok. Zaten yapan eskiden de onlardı. Yazılı sınav yapıyordu sonrasında da bazen mülakat da yapıyordu. Hatta modern bir hava yaratmak adına en son izlediğiniz film nedir gibi sorular sormuşlardı. Maksat böyle çok çeşitli sorular soruyoruz vs. gibi tek bir alana özgü sorular değil. Şuan değişen hiçbir şey yok. Yine zaten o dört kişiye önceden de bakıyorlar ve belli ölçütlere göre şu iyidir, bu değildir diyorlardı. Bir de orada tipe göre bir değerlendirme yapıyorlar.]
- [K11 - Göreve başlamamak, istifa etmek ya da atamada yalan beyanda bulunmak, bunun üçünü aynı anda, aynı koşulda değerlendirmesi bence doğru değil. Yani istifa edebilir. Bu çok daha farklı bir gerektirir ama yanlış beyanda bulunmak çok daha büyük bir şey. Çok mu katı olacak bilmiyorum ama hiç başvuramam bir daha. Biraz daha ayrıntılı, farklı oluşturulmalı bu madde.]

- [K13 - Alan sınavı, gerçi komisyondan şekillendirilecek bir şey. Alan sınavına başvuranların da en yüksek puan alandan başlanarak dört katına kadar çağrılması, cari usulle ayrılan nokta herhalde. Bence komisyonun kim olacağı da soru işareti olduğuna göre, onun da çok bir anlamı yok gibi geliyor bana. Yine herkes kendi isteğine göre istediğini alabileceği gibi duruyor. Objektifliğe gölge düşürülmüş gibi geldi bana.]

Katılımcılar, yabancı dil puanı 65'in altında olanların altı ay süreyle zorunlu dil eğitimine tabi tutulması yerine yabancı dil barajının geçilmesi sürecinde bireye özgürlük verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca katılımcılar verilen dil eğitiminin akademisyenliğe yönelik olması gerektiğini belirtmişlerdir. Yurtdışında altı ay süreyle dil eğitimine ilişkin başvuru koşullarının zorlaştırıldığı ve bu eğitimden kimsenin yararlanmadığını ifade etmişlerdir. ÖYP için öngörülen dil puanının alınması için verilen dil eğitiminin yetersiz olduğunu, yabancı dil puanının alınması için yıl sınırlamasının getirilmesinin olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Aşağıda bu bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K5 - Burada amaç yabancı dil seviyesini istenen düzeye getirmek ise, kişi kendi çabasıyla bunu halledebilir. Kendi istediği bir kurumda, istediği bir şekilde sorununu çözebilir. Ona özgürlük tanımak anlamlı bence. İlla bir eğitim kurumuna yerleştirmenin gerekli olduğunu düşünmüyorum.]
- [K8 - İki yıl içerisinde 65 almak kolay değil ve verilen eğitimde yani içeriği olan ama uygulamaya konulmayan yurt dışı eğitimi söz konusu. Yurt içinde uygulanan merkezlerin çok da nitelikli olmadığını bildiğimize göre, sınıfların kalabalık olduğunu, o yüzden bu iki yıl içinde dil barajını geçemeyenlerin akademisyen olma hayali sona eriyor.]
- [K11 - Yurt içinde olsun yurtdışında olsun yabancı dili bu kadar zorunlu puanlarla tanımlayıp, sonunda da geçemezsen ilişkiyi keserim gibi tehdit koyuyorsak, giriş koşullarında isteğe bağlı gibi göstermeyip, yüzde 15 gibi bir oran vermeyip biraz daha şartları yüksek duruma getirmenin daha iyi olacağını düşünüyorum.]

Katılımcılar, doktora yapılacak kurumun belirlenmesinin bireyin tercihi bırakılmasının olumlu olduğunu düşünürken, kuruluş tarihinden itibaren 10 yıl geçmeyen yükseköğretim kurumlarında doktora yapılması durumunda ÖYP desteklerinden faydalanılmamasının eşitsizliğe neden olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca bu durum YÖK'ün yeni üniversitelerin verdiği lisansüstü eğitime güvenmediğini gösterdiği söylenebilir. Aşağıda bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K8 - Normal lisansüstü öğrencisi olsanız istediğiniz üniversitede yüksek lisans yapmak için gidip oraya başvuruyorsunuz. Ama ÖYP'liyseniz böyle bir imkânınız olmuyor. ÖYP'ye girmeden önce atandığınız bir lisansüstü eğitim, kazandığımız bir yer varsa oraya naklinizi alabiliyorsunuz. Aksi halde istediğiniz yerde başlayamıyorsunuz. Her zaman kontenjan açılmıyabiliyor.]
- [K12 - YÖK 10 yıldan daha az geçmişi olan üniversitelerin kalitesine güvenmiyor ki böyle bir madde koymuş.]



Katılımcıların dil barajını aşar aşmaz lisansüstü eğitime başlamalarının zorunlu hale getirilmesini suistimallerin engellenmesinde etkili olabileceğini ancak bazı özel durumların (kontenjan açılmaması vb.) bunun dışında bırakılması gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca dil eğitiminde geçen sürenin lisansüstü eğitim için ayrılan zorunlu sürenin dışında tutulmasının olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Bunun dışında öğrenim süresi konusunda yapılan değişikliğin herhangi bir farklılık oluşturmadığını düşünmektedirler.

Katılımcıların bir kısmı, ÖYP kadrosu ile ilişkin kesilmesi durumunda lisansüstü eğitimle de ilişkin kesilmesinin doğru bir uygulama olduğunu düşünürken, bir kısmı da bu durumun kazanılmış hakkın elinden alınması olduğunu düşünmektedirler. Aşağıda bu bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K12 - ÖYP'nin kendisi bir projedir. Proje üzerinden çıkarılan yönetmeliklerle kanunen verilmiş 33-35. maddelerdeki haklarımız almamız. Eğitim öğretim zaten anayasal bir haktır. Anayasal hak olduğu için bence öğrencilikle olan ilişkinin kesilmesi de anayasal bir suçta girer.]
- [K15 - ÖYP kontenjanı bağlamında yerleştirildik. Öyleyse oradan ilişkin kesildikten sonra buradan da kesilmesini de doğru buluyoruz yani.]

İlk ÖYP yönetmeliğinde yer alan “En az üç öğretim üyesinden oluşan bir tez izleme komitesi her yarıyıl sonunda araştırma görevlisinin tez çalışmasını inceleyerek araştırma görevlisinin yükümlü olduğu üniversiteye gönderir.” maddesi kapsamında komite kurulmasının nesnellığı arttırabileceğini düşünmektedirler. Araştırma görevlilerine göre her yarıyıl sonunda araştırma görevlisi hakkında rapor hazırlanarak kadronun bulunduğu üniversiteye gönderilmesinin olduğunu ancak hazırlanan raporların işlevsel olmadığını belirtmişlerdir. Aşağıda bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K9 - ÖYP bütçem onaylandığı zaman benim de yüksek lisans- ta 10.000 artı 10.000 ödeneğim vardı. Fakat bu karar en son

onaylanan 5000 artı 3000. ÖYP bütçesi bir buçuk yıldır yatmayan ödenek bir ay içerisinde yattı düşük ücretlerle yattı.]

- [K17 - Kesinlikle edinilmiş haklarımızı kullanamıyoruz ve arkadaşlarımızın belirttiği gibi eğer bizim bu haklarımızı elimizden alıyorlarsa biz de başka türlü bunların çözümünü buluruz gibi geliyor bana.]

Katılımcılar, yurtdışı görevlendirmelerinin yılda 15 günü aşmayacak şekilde bilimsel toplantı giderlerinin karşılanması şeklinde düzenlenmesinin ve ÖYP bütçelerinde kesintiye gidilmesinin ÖYP imkânlarını kısıtladığını ve geriye dönük de uygulandığı için kazanılmış hakların alınmasına neden olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca son düzenlemeye göre araştırma görevlilerine ayrılan bütçenin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Aşağıda bu bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

Katılımcıların ÖYP'nin yaşantılarına etkilerine ilişkin görüşleri ■ Tablo 4'te yer almaktadır.

■ Tablo 4'e göre araştırma görevlileri ÖYP'nin yaşantılarına olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Akademisyen olmaya, yurtdışına çıkmaya, büyük bir üniversitede lisansüstü eğitim almaya ve farklı üniversitelerden araştırma görevlileriyle tanışmaya imkân vermesinin yaşantılarını olumlu etkilediğini; ancak, zorunlu görevin ve yükümlülük senetlerinin olmasının, eş durumu atamaları konusunda belirsizliklerin olmasının ve yönetmeliklerde yapılan değişikliklerin kendilerini karamsarlığa ittiğini ve yaşantılarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Aşağıda bu bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K7 - Tabi ki olumlu yanları var. Büyük üniversitede lisansüstü eğitim görme şansını yakalıyoruz. Farklı kişilerle tanışıyoruz, farklı kişilerle bir aradamız.]
- [K11 - Çok olumlu bakıyorum, gitgide karamsar olduğumu düşünüyorum. Daba ne değişecek acaba, beni neler bekliyor bilmiyorum. Olumlu olacağıma dair bir beklentim de yok nedense.]
- [K15 - ÖYP'nin çok avantajı oldu. Özellikle ödeneklerin kullanımını sayesinde yurtdışındaki kongrelere katıldık. Başka bir üni-

■ Tablo 4. ÖYP'nin araştırma görevlilerinin yaşantılarına etkileri.

Tema/Kategori/Kod	f
ÖYP'nin araştırma görevlilerinin yaşantılarına etkilerine ilişkin görüşleri	
Olumlu	18
Büyük bir üniversitede lisansüstü eğitime olanak sağlaması	6
Farklı üniversitelerden araştırma görevlileriyle tanışmayı sağlaması	5
Akademisyen olma imkânı sağlaması	4
Yurtdışına çıkma imkânı sağlaması	3
Olumsuz	8
Değişikliklerin araştırma görevlilerini geleceklere yönelik karamsarlığa itmesi	3
Yükümlülük senetlerinin imzalanması	2
Eş durumu atamalarının belirsiz olması	2
Zorunlu görevin olması	1

versiteye gelmem sadece akademik işleri yürütmem benim için ÖYP'nin en büyük avantajı oldu.]

- [K17 - ÖYP sayesinde buradaki farklı hocalarla, alanın iyi bocaları ile birlikte olma şansını elde ettim. Farklı yerlerden gelen, farklı üniversitelerden mezun olan arkadaşlarımla tanışma imkânı elde ettim. Bunlar tabii ki ÖYP'nin yaşattığı zenginlikler arasında diyebilirim. Ama bu az önce bahsettiğimiz usul ve esaslar konusundaki değişiklikler, tutarsızlıklar vs. ciddi anlamda psikolojik bir takım karmaşaları da beraberinde getiriyor.]
- [K18 - Ben ÖYP'ye girdikten sonra evlendim ve en büyük sıkıntı elimizde senetler var, eşim de ÖYP'li, biz nerede yaşayacağız, nasıl yapacağız, hani üniversiteler birbirine izin verip biri diğerinin yanına gidebilecek mi?]

Katılımcıların ÖYP'nin geliştirilmesine ilişkin görüşleri

■ Tablo 5'te verilmiştir.

■ Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların, ÖYP kapsamında atanan araştırma görevlilerine yönelik uyum programı düzenlenmesi, programın bilim insanında olması gereken nitelikler göz önüne alınarak düzenlenmesi, usul ve esaslardaki boşlukların giderilerek her şeyin açık ve net olarak belirtilmesi, ÖYP bütçesinden alınan araç gereçlerin araştırma görevlisinde kalması, ÖYP komisyonlarında bu programdan mezun olmuş akademisyenlerin yer alması gibi önerilerde buldukları görülmektedir. Ancak, bazı araştırma görevlileri programın başarısız olduğunu ve kapatılması gerektiğini belirtmişlerdir. Aşağıda bu bulgulara ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

- [K1 - YÖK ve üniversiteler arasında gerçekten iyi bir iletişimin olması gerekiyor. Birbirlerinden çok habersizler. Onun kesinlikle sağlanması gerekiyor ve mesela ben Ankara Üniversitesi'nde ödenek alamazken benimle aynı tarihte aynı ayda giren, Hacettepe'ye giren başka bir arkadaşım ödenek alabiliyor. Üni-

versiteler arasındaki bu adaletsizliğin de ortadan kalkması gerekiyor.]

- [K4 - Hem üniversitelere, ister atandığımız olsun, ister eğitime gittiğimiz üniversiteler olsun, hem de başvuran bireylere bence bir rehberlik yapılması gerekiyor. Çünkü rehberlik konusunda çok ciddi sıkıntılar var.]
- [K7 - ÖYP'nin geliştirilmesi için ÖYP usul esas değişiklik komisyonu vb. yerlerde ÖYP'den yetişmiş kişilerin yer alması lazım.]
- [K10 - Çok küçük ve kişisel kullanıma yönelik bir flash belleği neden geri ister. Zaten bir bilgisayar 4-5 yıl kullanıldıktan sonra kişiye nasıl faydası olur. Hadi onları geçtim kitap, kitapları altını çizerek okuyamayacağım çünkü geri alacaklar benden.]

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Akademisyen olmak isteyen katılımcıların, ÖYP'ye başvurunun kolay ve değerlendirmenin nesnel olması, büyük üniversitelerde lisansüstü eğitime olanak sağlaması ve doktora sonrası öğretim üyesi kadrosuna atanma konusunda önceliğin olması gibi nedenlerle ÖYP'yi tercih ettikleri belirlenmiştir. Katılımcıların, ÖYP'de sunulan imkânları (dil eğitimi, kongre desteği, objektif değerlendirme vb.) akademisyen olabilmek için bir fırsat olarak gördükleri söylenebilir. Ayrıca, ÖYP kadrosuna atanma sürecinde sözlü sınavın olmaması bir objektiflik ölçütü olarak algılanmaktadır. Cari usulle yapılan atamaları sözlü sınav içerdiği için nesnel bulmamaktadırlar. Bu bulgunun da oldukça düşündürücü olduğu söylenebilir. Çelebi ve Tatlı'nın (2012) çalışmalarında da araştırma görevlilerinin, akademik kadro alma, iyi bir üniversitede lisansüstü eğitim görme, yurtiçi ve yurtdışı dil eğitimi alma, mülakatsız lisansüstü eğitime başlama gibi nedenlerle ÖYP'yi tercih ettikleri görülmüştür.

■ Tablo 5. ÖYP'nin geliştirilmesine ilişkin araştırma görevlisi görüşleri.

Tema/Kategori/Kod	f
Öneriler	
ÖYP'lilere uyum programı düzenlenmeli	3
Program başarısız olduğu için sonlandırılmalı	2
Program, bilim insanında olması gereken nitelikler göz önüne alınarak düzenlenmeli	2
Usul ve esaslardaki boşluklar giderilmeli, her şey açık ve net olmalı	2
Program kapsamında alınan araç-gereçler ve kitaplar araştırma görevlilerinde kalmalı	2
ÖYP komisyonlarında ÖYP'den yetişmiş kişiler bulunmalı	2
Araştırma görevlisinin ihtiyaç duyacağı malzemeler belirlenerek hazır verilmeli	1
ÖYP'ye yönelik kararların alınmasında programda bulunan araştırma görevlilerinin görüşleri alınmalı	1
Proje ve seyahat giderleri tek bir bütçe altında toplanmalı	1
Eş durumu atamaları netleştirilmeli	1
İşleyişteki prosedürler azaltılmalı	1
Yabancı dil eğitimi nitelikli hale getirilmeli	1
Başvuru kontenjanları azaltılmalı	1



ÖYP kapsamında ataması yapılan araştırma görevlilerinin atandıkları üniversitelerde, görevlendirmelerinin yapılmak istenmemesi ve geciktirilmesi, bölümdeki öğretim elemanlarının ÖYP'den haberdar olmaması, bu nedenle de önyargılı olmaları ve araştırma görevlilerini kabullenmemeleri gibi sorunlar yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. ÖYP kapsamında atanan araştırma görevlileri görevlendirildikleri üniversitede de benzer sorunlar yaşamaktadırlar. Örneğin, görevlendirildikleri üniversitedeki bölüm öğretim elemanları tarafından kabullenilmedikleri, eğitim geçmişlerinin sorgulandığı, kendilerine ait odalar verilmediği, eğitime yönelik araç gereç verilmediği ve kaynakların zor kullanıldığı gibi sorunlar yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak mezun oldukları üniversitelerde lisansüstü eğitim için görevlendirilenlerin diğerlerinin yaşadıkları sorunları yaşamadıkları görülmüştür. Araştırma görevlilerinin görevlendirildikleri ve atandıkları üniversitelerde yaşadıkları sorunların genellikle iletişim ve bilgilendirme eksikliğinden kaynaklandığı, bu durumda öğretim elemanlarının aidiyet sorunları yaşamalarına neden olabileceği ve kurum kimliği oluşmasına da engel olabileceği düşünülmektedir.

Kahraman (2010) ve Özdem (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda, araştırma görevlilerinin atandıkları üniversitelerde yaşadıkları sorunların çoğunlukla görevlendirmelerin geç yapılması ve yetkili personelin konu hakkında yeterince bilgilendirilmiş olmamasından kaynaklandığı belirlenmiştir. Araştırma görevlilerinin, görevlendirildikleri üniversitelerde odaların kalabalık olması, araç-gereç olmayışı, maddi destekten yararlanamama gibi idari sorunlar; öğretim üyeleri tarafından kabul edilmeme ya da öğretim üyelerinin kendilerine karşı ön yargılı olması gibi bölüme yönelik sorunlar yaşadıklarını göstermektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda benzer sorunların olması ve bu sorunların beş yıl sonra bile devam etmesi oldukça düşündürücüdür. ÖYP'de yapılan değişikliklerle sorunların çözümediği söylenebilir.

ÖYP usul ve esaslarında yapılan değişikliklerde, ÖYP puanının belirlenmesi sürecinde ALES ve alan sınavının yüzdesinin düşürülmesi, yabancı dilin yüzdesinin artırılması ve zorunlu hale getirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kadrolara çevrimiçi başvurunun yapılabilmesi ile evrak işleminin getirdiği yükün hafifletildiği belirlenmiştir. Alımlarda bazı bölümlere alan sınavının getirilmesinin, sınav hakkında ayrıntılı bilgilendirmenin olmaması nedeniyle nesnellüğün azalması, eşitsizliklerin ortaya çıkması ve ÖYP'nin cari usule dönüşmesi gibi sıkıntıları beraberinde getirebileceği; güzel sanatlardaki birçok bölüm için ise alan sınavının bir gereklilik olarak görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç kadro atamalarında nesnelliğe olan inancın azaldığını ve ÖYP'nin gittikçe cari usule yapılan atamalara benzemeye başladığını göstermektedir.

Göreve başlamayanlar, istifa edenler ya da atamada yalan beyanda bulunanların yeniden başvuruda puanlarının kesilmesi konusunda öncelikli olarak zorunlu durumlar ile keyfi durumların birbirinden ayrılması gerektiği; sonrasında ise daha katı önlemlerin getirilmesi ya da başvuru hakkının tamamen kaldırılması gibi yaptırımlara gidilmesi gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca yanlış beyanda bulunanların atamasıyla ilgili sorumluluğun hem bireye hem de atamayı yapan görevliye verilmesinin doğru bir uygulama olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu görüşler katılımcıların ÖYP kapsamında ortaya çıkan haksızlıkların önlenmesi konusunda hassas olduklarını göstermektedir.

Programa dâhil olan adayların altı aylık yabancı dil kursuna zorunlu olarak katılması ya da devam etmesi yerine sorumluluğun kendilerine bırakılması, verilen kursun yabancı dil sınavına değil akademisyenliğe yönelik olması ve ilişkinin kesilmesi gibi yaptırımlar uygulanmaması gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca yurtdışı dil eğitiminin nereden alınacağı konusunda sorumluluk adaylara bırakıldığı, başvuru şartlarının ağırlaştırıldığı ve bu nedenle de kimsenin yurtdışı dil eğitimine gidemediği belirlenmiştir. Yurtiçinde verilen dil eğitiminin ise 65 barajını geçmek için yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların görüşleri ÖYP kapsamında verilen dil eğitiminin akademisyen olmak için yeterli olmadığını göstermektedir. ÖYP'nin dil eğitimi konusunda görece iyi olanaklar sağlanmasına karşın sonucun değişmemesi, dil eğitimi konusunda yapılan hataların devam ettiğini göstermektedir.

Kuruluşundan itibaren 10 yılı geçmeyen üniversitelerde doktora eğitiminin alınması adayın sorumluluğuna bırakıldığı ancak YÖK'ün belirlediği üniversitelerin dışında doktora yapılması durumunda ÖYP ödeneklerinden yararlanılmaması durumunun ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bu durumun araştırma görevlileri arasında eşitsizliğin ortaya çıkmasına ve YÖK'ün yeni üniversitelere güven duymadığı sonucuna ulaşılmasına neden olduğu görülmüştür.

Dil sınavında başarılı olur olmaz lisansüstü eğitime başlama zorunluluğunun, alanla ilgili alım yapılmaması durumunda adayın mağdur olmasına neden olduğu belirlenmiştir. Ancak alanla ilgili alım yapılmasına karşın çeşitli nedenlerle (eğitimin verildiği üniversiteye ya da ile gitmek istememe vb.) tercih yapılmayarak kadronun belirli bir süre boş yere meşgul edilmesinin de önüne geçilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Yabancı dil eğitiminin lisansüstü eğitim süresinin dışında bırakılmasının olumlu bir değişiklik olduğu belirlenmiştir. Araştırma görevlilerinin bir kısmının lisansüstü eğitim ile akademik kadronun birbirine bağlı olması ve birbirini etkilemesinin kazanılmış hakların ihlaline neden olabileceğini; bir kısmının ise bunların birbirinden ayrı düşünülmeceğini ve hak ihlalinin söz konusu olmadığını düşündükleri belirlenmiştir.

Araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim boyunca yaptıkları çalışmaların bir komite tarafından incelenmesinin tek bir danışman tarafından takip edilmesine göre daha nesnel olacağını düşündükleri belirlenmiştir. Ayrıca, her dönem kadronun bulunduğu üniversiteye rapor gönderilmesinin bilgilendirme açısından gerekli olduğu ancak raporların işlevsel olarak kullanılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, teslim edilecek raporların işlevsel olarak kullanılmaya başlanmasıyla lisansüstü eğitim için görevlendirilen araştırma görevlisinin kadrosunun bulunduğu üniversite ile iletişim düzeyi artırılabilir ve araştırma görevlisinin aidiyet sorunu ortadan kaldırılabilir.

ÖYP'nin yılda 15 gün süreyle yurtiçi ve yurtdışı kongrelere katılımı desteklemesinin alımlar sırasında adaylara sunulan imkânlarla örtüşmediği ve bu konuda geriye dönük kısıtlamaların yapıldığı belirlenmiştir. Ayrıca yıllar içerisinde ÖYP bütçesinin neredeyse yarı yarıya azaltılarak geriye dönük olarak işletildiği ve yeni bütçelerin yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların ÖYP'yi tercih etmelerinde önemli bir etken olan ve avantaj olarak gördükleri olanakların yıllar içinde azaldığı, araştırma görevlilerinin bu durumdan rahatsız olduğu ve ÖYP'nin cazibesini yitirmeye başladığı söylenebilir.

Araştırma görevlilerine göre ÖYP'nin akademisyen olma, büyük bir üniversitede lisansüstü eğitim alma, yurtdışına çıkma, farklı üniversitelerden araştırma görevlileriyle bir arada bulunma gibi olumlu yönlerinin; zorunlu görev, yükümlülük senedi, eş durumu atamaları ve usul ve esaslardaki değişiklik ve kısıtlamalar gibi kendilerini karamsarlığa iten olumsuz yönlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çelebi ve Tatık'ın (2012) araştırmalarında da ÖYP'nin, akademisyen olmaya, iyi bir üniversitede lisansüstü eğitim almaya ve yurtdışına çıkmaya imkân vermesi açısından araştırma görevlilerinin yaşantılarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kahraman (2010), Karakütük ve Özdemir (2011) ile Çelebi ve Tatık'ın (2012) çalışmalarında, ÖYP kadrosuna atandıktan sonra görev ve başlarken imzalanmış kefalet senetleri ve zorunlu hizmet belgelerinin araştırma görevlileri üzerinde ciddi bir baskı oluşturduğu belirlenmiştir. Kahraman'ın (2000) çalışmasında ortaya konan diğer bir sorun ise zorunlu hizmetleri nedeniyle başka bir kuruma geçişleri mümkün olmayan araştırma görevlilerinin eş durumu atamalarında belirsizliklerin olmasıdır.

Araştırma görevlilerinin bir kısmının programı başarısız bulduğu, dil eğitimi, ödenekler, komisyonlar, kontenjanlar, eş durumu atamaları, kaynakların aktarımı ve kullanımı gibi konularda köklü değişiklikler yapılması gibi önerilerde buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- ÖYP kapsamında lisansüstü eğitim gören ya da ÖYP kapsamında mezun olmuş ve atamaları yapılmış akademisyenlerin yer aldığı bir ÖYP komisyonu kurulabilir.
- ÖYP atamalarında lisans not ortalaması, ALES, yabancı dil ve alan sınavının (Mülakat) önkoşul olması konusunda araştırmalar yapılarak gereklilikleri ve oranları belirlenebilir.
- Hem kadronun bulunduğu hem de lisansüstü eğitimin yapılacağı üniversitelerin idari ve akademik personeli ÖYP hakkında bilgilendirilerek eksiklikleri ve endişeleri giderilebilir.
- Proje ve seyahat halinde ikiye ayrılmış olan ÖYP ödeneği birleştirilerek kaynak kullanımı konusunda sorumluluk ve faturalandırma adaya bırakılabilir.
- ÖYP programı kapsamında alınan araçlar ve kitaplar adayın kendisini geliştirmesine yönelik olduğu için lisansüstü eğitimi sonrasında da kendisinde kalabilir.
- Başvurularda yalan ya da yanlış beyanın önüne geçilebilmesi için çevrimiçi sisteme denetleme ve doğrulama mekanizmaları eklenebilir.

Kaynaklar

- Creswell, J. W., and Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry: *Theory Into Practice*, 39(3), 124–130.
- Çelebi, N. ve Tatık, R. Ş. (2012). Öğretim üyesi yetiştirme programındaki (ÖYP) araştırma görevlilerinin ÖYP'yi değerlendirmeleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3), 127–136
- Kahraman, A. B. (2010). Lisansüstü eğitim yapmak amacıyla başka bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlilerinin yaşam tarzı profilleri ve problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 2(2), 243–257.
- Karakütük, K., ve Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (Bİ-YEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 26–38.
- Linkoln, Y. S., and Guba, G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to desing and implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Celal Bayar Üniversitesi (ÖYPCBU) (2015). *Öğretim üyesi yetiştirme programı kurum koordinasyon birimi*. 19 Haziran 2015 tarihinde <<http://oyp.cbu.edu.tr/tarih.php>> adresinden erişildi.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller (ÖÜYPEU) (2010). *YÖK*. 26 Mart 2010.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller (ÖÜYPEU) (2012). *YÖK*. 26 Haziran 2012.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller (ÖÜYPEU) (2013). *YÖK*. 14 Kasım 2013.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller (ÖÜYPEU) (2014). *YÖK*. 25 Eylül 2014.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller (ÖÜYPEU) (2015). *YÖK*. 14 Mayıs 2015.
- Özdem, G. (2002). *Bir üniversite adına diğer bir üniversitede lisansüstü öğrenim gören araştırma görevlilerinin sorunları (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.



- Patton M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (S. Çelik ve F. Ö. Karataş, Çev.). Ankara: Pegem Akademi (2002).
- Tuna, Y. (2003). Kalkınma planlarında yükseköğretim. *Milli Eğitim Dergisi*, Güz, 160.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) (2007). *Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi*. 19 Haziran 2015 tarihinde <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b> adresinden erişildi.
- Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) (2015a). *Yüksek öğretim bilgi yönetim sistemi – Birim istatistikleri*. 19 Haziran 2015 tarihinde <<https://istatistik.yok.gov.tr/>> adresinden erişildi.
- Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) (2015b). *Öğretim üyesi yetiştirme programına ilişkin usul ve esaslar*. 19 Haziran 2015 tarihinde <<http://www.yok.gov.tr/web/oyy/usul-ve-esaslar>> adresinden erişildi.
- Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) (2015c). *Basın ve halkla ilişkiler müşavirliği açıklaması*. 25 Eylül 2016 tarihinde <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/0/Oyp_kaldirilma_karari_220915.pdf/55dca8e-9f98-4a25-b9e5-f4ce81b21526> adresinden erişildi.