

# Öğretim Üyesi Yetiştirme Programındaki (ÖYP) Araştırma Görevlilerinin ÖYP'yi Değerlendirmeleri\*

The evaluation of Faculty Development Programme (FDP) by the research assistants in the programme

Nurhayat Çelebi, R. Şamil Tatık

Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul

## Özet

Bu araştırma, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'ndaki (ÖYP) yüksek lisans ve doktora yapan araştırma görevlilerinin bu programı değerlendirmelerine yöneliktir. Araştırmaya katılanların 14'ü yüksek lisans, altısı doktora aşamasındadır. Araştırmaya katılanların 10'u Marmara Üniversitesi'nde, 10'u farklı üniversitelerde eğitim almaktadır. Katılımcılar amaçlı örnekleme ile seçilmiştir. Araştırma, var olan durumun tespitine yönelik betimsel bir çalışma olup nitel araştırmadır. Veri toplama aracı olarak, nitel araştırma yöntemine uygun açık uçlu dokuz soru ve kişisel bilgilere yönelik yedi sorudan oluşan bir form kullanılmıştır. Katılımcı görüşleri temalara göre gruplandırılmış ve içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcılar sorun olarak; "ÖYP kapsamında eğitim almak üzere görevlendirilirken senet ve kefaletname imzalamak zorunda olduklarını, YÖK'ün her bir ÖYP araştırma görevlisi için mali kaynak aktarımını geciktirmesini, dil barajının yüksekliğini, görevlendirme sürecinde yüksek lisans ve doktora yaptıkları üniversite ile geldikleri üniversite arasında gel-gitlere mecbur edilmelerini, programın mevzuata uygun yürütülmemesini, öğretim üyelerinin araştırma görevlilerine tam destek veremediklerini" ifade etmişlerdir. Ancak katılımcılar, ÖYP'nin kendilerini yetiştirme konusunda büyük bir imkan olduğunu, kendilerine kadro garantisini sağladığını, bölümde çalışmaya daha önce başlayanlarla kendileri arasında herhangi bir ayırım yapılmadığını ve programdan geniş ölçüde memnun olduklarını belirtmişlerdir.

**Anahtar sözcükler:** Araştırma görevlisi, öğretim üyesi yetiştirme programı, yükseköğretim.

## Abstract

This study aims to investigate how the research assistants participating in the Faculty Development Program (FDP) evaluate the programme based on their perceptions and experiences. Fourteen of participants are in the master and the rest is in the doctorate. Ten of participants are having education in Marmara University and the rest is having education in different universities. The participants were selected using purposeful sampling. In the study, a qualitative descriptive approach was used to obtain information regarding the existing situation. The questionnaire comprising ten open-ended questions as well as a demographic questionnaire comprising seven questions were used as the qualitative data collection technique. The opinions of the participants were grouped according to themes and a content analysis was conducted to uncover themes. According to the findings of the study, the participants indicated several problematic issues: The participants underlined the fact that they had to sign contracts during assignment and stressed that the Turkish Council of Higher Education (CHE) delayed allocation of funds for each FDP research assistant and language barrier was high and they were forced to commute between the host-university in which they pursued graduate studies and their home-university where they were officially employed. Furthermore, they indicated that there were problematic issues which arose from the problematic implementation of CHE law. The participants stated the frequent changes in the legislation which was concerned with the handling of the programme and expressed that the faculty members could not provide sufficient guidance and support. However, the participants indicated that FDP was a great opportunity for their academic and personal development. Moreover, they stressed that FDP provides a tenure track faculty position which promises permanency and acknowledged that they were largely satisfied with the fact that there was no discrimination between the research assistants who were previously employed and the new research assistants participating in FDP.

**Key words:** Faculty development programme, higher education, research assistant.

### İletişim / Correspondence:

Arş. Gör. R. Şamil Tatık  
Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim  
Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim  
Dalı, Kadıköy 34722, İstanbul  
Tel: +90 216 345 90 90  
e-posta: ramazan.tatik@marmara.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi 2012;2(3):127-136. © 2012 Deomed

Geliş tarihi / Received: Temmuz / July 24, 2012; Kabul tarihi / Accepted: Eylül / September 14, 2012; Online yayın tarihi / Published online: Şubat / February 23, 2013

\*Bu çalışma, 24-26 Mayıs 2012 tarihlerinde Malatya İnönü Üniversitesi'nde gerçekleşen 7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.12.020 • Karekod / QR code:



**B**ilginin üretildiği ana kaynak olan üniversiteler, toplumun bilimsel araştırma ve yüksek nitelikli insan gücü gereksinimini karşılamak üzere kurulmuştur. Üniversiteler, yüksek düzeyde bilimsel araştırma yapmak, ürettiği değerleri ve kültürünü tanımak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilimsel verileri yaymak, ulusal ve evrensel gelişmeye katkıda bulunmak gibi çok geniş görev, yetki ve sorumluluklara sahip olan kurumlardır. Her alanda toplum yaşamı ile iç içe ve yan yana olan üniversiteler, eğitim sisteminin en üst kademesinde yer almaktadır (Bolay, 2011; Okçabol, 2007; Tuzcu, 2003; Tosun, 1997). Üniversiteler, toplumların sorun ve beklentilerinin doğru algılanmasında ve tanımlanmasında yaşanan sorunlara gerçekçi çözüm önerilerinin geliştirilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır (Arıcı, 1997).

Bu açıdan üniversitelerin, bilimsel faaliyetlerini yürüttükleri bilim alanlarıyla ilgili bilimsel çalışmaları yapan ve geleceğin öğretim üyesi olmaya aday bilim insanlarını yüksek lisans ve doktora programları aracılığıyla yetiştirme görevleri vardır (Erdem, 2007).

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 35. maddesinde, *"Yükseköğretim kurumları, kendilerinin ve yeni kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için yurt içinde ve yurtdışında kalkınma planı ilke ve hedeflerine ve yükseköğretim kurulunun belirteceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı yetiştirir. Ayrıca öğretim elemanı yetiştirmek amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulu'nca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler"* denilmektedir. Aynı Kanunu'nun 33. maddesinde, *"araştırma görevlileri yükseköğretim kurumlarında araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır"* ifadesi yer almaktadır (YÖK, 1981). Buna göre araştırma görevlisinin statüsü ve yetişmelerindeki esaslar ile ayrıca diğer üniversitelerde eğitim alma şartları yasa hükümlerine bağlanmıştır.

Türkiye'nin Yükseköğretim Strateji Raporu'nda (YÖK, 2007, s. 132), Türkiye'de hem nitelik, hem nicelik bakımından öğretim üyesi açığı olduğu, üniversitede akademik yaşamın giriş kapısının doktora derecesi aldıktan sonra açıldığı, ancak yeterli sayı ve nitelikte doktoralı insan gücü yetişmediği ifade edilmektedir. Türkiye'nin Avrupa Araştırma Alanı'nın başarılı bir aktörü olabilmesi için doktora kanallarının genişletilmesi, öğrenci-öğretim üyesi oranlarının düşürülmesi ve Yükseköğretim kapasitesinin hızla geliştirilmesi gerektiği de vurgulanmaktadır.

Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda (2007-2013) Yükseköğretimde Bologna Süreci kapsamında öğrenci ve öğretim üyesi değişimi, üniversite-iş dünyası işbirliğinin rekabetçi ve bilgiye dayalı ekonominin gerektirdiği özellikleri içeren ve ara-

tırma potansiyelinin gelişmesine daha çok katkıda bulunan işgücü eğitiminin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Bu açıdan hareketle, özellikle yeni kurulan ve gelişmekte olan üniversitelerin istenilen düzeyde eğitim ve araştırma görevlerini yerine getirebilmesi için ülke ihtiyaçları doğrultusunda, gerekli nitelik ve nicelikte öğretim üyesi yetiştirmek büyük bir önem taşımaktadır. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programları (ÖYP), sayıları artan üniversitelerin öğretim üyesi ihtiyacını gidermek üzere tasarlanmış ve hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda aynı zamanda, herhangi bir alanda güçlü olan bir üniversitenin birikiminden diğer üniversitelerin yararlanması sağlanmaktadır. 2010 yılından itibaren ÖYP'nin koordinasyon görevi Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı'na devredilmiştir. Bu kapsamda, 2012 Temmuz ayında 2245 araştırma görevlisi ÖYP kadrolarına yerleştirilmiştir (YÖK, 2012). Bu sayının ihtiyaca göre gittikçe artırılması da gündemdedir. Üniversitelerin yükseköğretim hizmeti sunan bir kurum olarak ulusal ve uluslararası eğitsel, sosyal, ekonomik, siyasal ve teknolojik değişimlere ayak uydurması artık bir zorunluluktur. Bu açıdan, lisansüstü öğretim programları ve özellikle doktora programları kişilerin bağımsız araştırma yapmasını, bilimsel olayları "geniş bir perspektifte bakmasını, yorum ve sentez yapabilmesi için gerekli adımları belirleme yeteneğini kazanması" olarak tanımlanmaktadır (Tosun, 1997).

YÖK'ün uygulamaya koymuş olduğu ÖYP, öğretim üyesi yetiştirmede önemli bir adımdır. YÖK'ün 1997 tarihli "bir üniversite adına bir diğer üniversitede lisansüstü eğitim gören araştırma görevlileri hakkında yönetmelik" araştırma görevlilerinin yetişmesiyle ilgilidir. Bu suretle Yükseköğretim kurumlarında ihtiyaç duyulan öğretim elemanlarının yurt içinde veya yurtdışında başka bir üniversitede yetiştirilmeleri sağlanmış, aynı zamanda araştırma görevlilerinin kadrolarının bulunduğu kurumda mesai kurallarına uymama veya maaşlarının ödenmesi gibi idari sorunlarla karşılaşmamaları için kadroları geçici olarak yetiştirilmek üzere gönderildiği üniversitelere aktarma imkanı tanınmıştır. (YÖK, 1997; Sezer, 2011). Üniversitelerin uluslararası araştırma ve işbirliği ağları içinde yer almaları, araştırma konu ve yöntemlerini uluslararası kabul görmüş standartlarla uyumlu hale getirmeleri, ortak eğitim programları oluşturmaları, değişik üniversitelerin akademisyenleriyle karşılıklı ziyaretlerle ilişkilerini güçlendirmeleri öncelikle desteklenmesi gereken konular (Uçar, 2000) olarak görülmelidir.

Yükseköğretim Kurumu kurulduğundan beri üniversitelerin gerek sayısal, gerekse kalite olarak kendilerini geliştirmek için büyük çabalar harcanmaktadır. 1981-82'de 27 devlet üniversitesi varken, bugün Türkiye'de 2012 yılı itibarıyla 172 üniversite bulunmaktadır. Bunlardan 111'i devlet üniversitesi, 61'i vakıf üniversitesi, 8'i vakıf meslek yüksekokulu, 5'i askeri yükseköğretim kurumu, 1'i emniyet teşkilatına bağlı yükseköğretim kurumudur (Günay, 2011; YÖK, 2012). 2010-2011 öğretim yı-



ında üniversitelerdeki toplam öğrenci sayısı 3.817.086'dır (açıköğretim ve önlisans dahildir). Aynı zamanda üniversitelerin 125.690 yüksek lisans, 42.938 doktora olmak üzere toplam 168.628 lisansüstü ve doktora öğrencisi bulunmaktadır (ÖSYM, 2011). 2011 yılı itibariyle yüksek öğretimde net okullaşma oranı %33.06 (TÜİK, 2011). Oysa Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) bağlı ülkelerin yüksek öğretimdeki okullaşma oranı 2009 itibariyle %54.1'dir (OECD, 2012).

2000-2011 yılları arasında geçen sürede gerek öğretim üyesi, gerekse lisansüstü öğrenci sayılarında yüzde elliye yakın oranda artış görülmektedir. Bu da yeni kurulan ve gelişmekte olan üniversitelerde öğretim üyesi açığı kapatmaya yönelik bir uygulamadır. 2010-2011 yılı itibariyle üniversitelerin toplam öğretim elemanlarına göre dağılımı şöyledir: Profesör 15.529, doçent 8.486, yardımcı doçent 21.717, öğretim görevlisi 17.520, okutman 8.190, uzman 3.257, araştırma görevlisi 36.669, çevirmen 23, eğitim-öğretim planlayıcısı 104 olmak üzere Türkiye'de toplam 111.495 öğretim elemanı bulunmaktadır. Buna rağmen, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı 33'tür (ÖSYM, 2011). Tüm bu verilere bakılacak olursa; Türkiye'nin gençleri için sağladığı kapasitelerin talebi karşılamada yetersiz kaldığını ve gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde bulunduğunu gözler önüne sermektedir (Kavak, 2011).

Ülkemizde üniversitelere bağlı olarak sosyal bilimler, fen bilimleri, eğitim bilimleri gibi enstitüler yardımıyla araştırmacılık hüviyetini geliştirmek ve sürdürmek amacıyla yüksek lisans ve doktora programları açılarak üniversitelerin öğretim üyesi açığı kapatılmaya çalışılmakta ve Türkiye'nin diğer ülkeler arasında da önemli bir yer edinmesi sağlanmaktadır. Bunun için ilk önce mevcut durumu saptamak gerekir. Bu amaçla, ÖYP'nin uygulanmasında bu programdan yararlanan öğrencilerin görüşlerine başvurulmuştur.

Bu amaçla yapılan araştırmada "ÖYP'deki yüksek lisans ve doktora yapan araştırma görevlilerinin, bu programın işleyişini nasıl değerlendirdikleri" sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmanın alt problemleri şunlardır:

- ÖYP'ye gelen araştırma görevlilerinin ÖYP'yi seçme nedenleri nedir?
- ÖYP'ye gelen araştırma görevlilerinin görev yaptığı bölümle ilgili düşünceleri nedir?
- ÖYP'ye gelen araştırma görevlilerinin program hakkındaki görüşleri nedir?
- ÖYP'ye gelen araştırma görevlilerinin programdan beklentileri nedir?

## Yöntem

Bu araştırmada, araştırmaya katılanların belirli bir durumu ayrıntılı bir biçimde ortaya koymasına imkan veren nitel

araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırma, ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin görüşleriyle sınırlıdır.

## Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunun alındığı evren, Türkiye'nin çeşitli illerinde açılan ve gelişmekte olan üniversitelerin aldığı araştırma görevlileridir. Araştırmanın çalışma grubunu 10'u Marmara Üniversitesi'nde, 10'u farklı üniversitelerde yüksek lisans ve doktora yapan araştırma görevlileri oluşturmuştur: Ankara Üniversitesi (3), Gazi Üniversitesi(2), Kocaeli Üniversitesi (2), Ege Üniversitesi (3). Demografik özelliklerine göre katılımcıların 10'u erkek, 10'u kadındır. Katılımcıların 14'ü yüksek lisans, altısı doktora aşamasındadır. Katılımcıların altısı bilimsel hazırlık almış ve 14'ü bilimsel hazırlık almamıştır. Bilimsel hazırlığı alanlar, bilimsel hazırlığı yararlı bulmaktadır. Ancak, bilimsel hazırlık almayanlar, bilimsel hazırlığın yararlı olup olmadığı konusunda bir görüş bildirmemişlerdir.

## Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracının geliştirilmesinde önce literatür taraması yapılmış, bu doğrultuda hazırlanan açık uçlu sorular ÖYP programından yararlanan üç araştırma görevlisine verilmiş, soruların anlaşılabilirlik düzeyi test edilmiştir. Sonra uzman görüşlerine göre yeniden eksik ya da yetersiz olan soru üzerinde çalışılmış ve bilgi toplama formuna son şekil verilmiştir. Araştırmada bilgilerin bulguları doğru yansıtıp yansıtmadığı ayrıca kontrol edilmiş ve araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği katılımcıların ifadeleriyle desteklenmiştir. Araştırmanın dış güvenilirliğini sağlamada; araştırmaya katılan bireylerin araştırma konusunun içinde olan ve yaşayan kişiler olması ile elde edilen verilerin analizinde kullanılan kavramsal çerçeve oluşturulmuş, iç güvenirliliğin sağlanmasında elde edilen verilerin herhangi bir yorum katmadan okuyucuya sunumu yapılmış ve yorum sonraya bırakılarak çerçeveye bağlı olarak değerlendirilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008; Slavin, 1984).

Açık uçlu sorular, soruna ilişkin önemli değişkenlerin saptanmasında ve alanyazın yetersiz olduğu durumlarda araştırmacıya önemli kolaylık ve yarar sağladığı için tercih edilmiştir (Karasar, 2010; Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu suretle görüşmecinin yanlılığı ve öznelliği azaltılmış, elde edilen verilerin analizi ve karşılaştırılması kolaylaştırılmıştır (Patton, 1987).

Bu araştırmada kullanılan soru formu dört ana temadan oluşmuştur. Bu temalar: "Araştırma görevlilerinin ÖYP'yi seçme nedenleri, görev yaptıkları bölümler ile ilgili düşünceleri, ÖYP hakkındaki görüşleri ve bu programdan beklentileri" ile ilgilidir. Her tema kendi içinde de alt boyutlara ayrılmış ve her temaya ilişkin birkaç açık uçlu soru oluşturulmuştur. Araştırmaya katılanların sorulara verdikleri cevaplar öncelikle elektro-

nik ortama kaydedilmiştir. Değerlendirme yapabilmek için her bir katılımcıya bir sıra kodu verilmiş, ayrıca erkekse (E), kadınsa (K) olarak kodlanmıştır; yani 1E, 2K gibi... Kodlamadan sonra formdaki temalar doğrultusunda sorulara verilen cevaplar, alt boyutlara göre sınıflandırılarak frekansları alınmıştır.

## Bulgular

### Katılımcıların ÖYP'yi Seçme Nedenleri

■ Tablo 1'e göre ÖYP'yi *neden seçtiniz sorusuna*; katılımcıların %60'ı (N=12) kadro garantisini olduğunu, iyi üniversitelerde eğitim imkanı elde ettiğini (N=4), öğrenci alımında mülakata dayalı sürecin olmadığını (N=4), yurtiçi ve yurtdışı dil eğitimi imkanı sağladığını (N=3), doktora sonrası geldikleri üniversitelerde yardımcı doçentliğin öncelikli olarak ÖYP'lilere verildiğini (N=2), kişinin yetişmesi için ÖYP'nin cazip imkanlar sunduğunu (N=2) belirtmişlerdir. Tablodan anlaşılacağı gibi kadro alma konusunda ÖYP'yi seçtiğini söyleyen kadınların (N=13) erkeklerle (N=7) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların ÖYP'yi neden seçtiklerine ilişkin söylemleri aşağıda birkaç örnekle anlatılmaktadır:

- “Akademisyen olmanın kolay yoludur ÖYP bence. Alım çoktu ve sevebileceğim bir şehri seçtim. Puanlar da düşüktü. Ayrıca ülkenin iyi üniversitelerinde yüksek eğitim görme şansı doğdu” (4E).
- “Başta ÖYP haricinde kadroya giremediğim için seçtim, ancak daha sonra yardımcı doçentlik kadrosunun garanti olması bu seçimi pekiştirdi” (9K).
- “Aslında program sizi seçmektedir, mensup olmak istediğiniz meslek grubunda çalışmak için programdan yararlanmanız gerekmektedir. Açılan akademik kadro sayısı etkili olmaktadır. Ayrıca mesleki gelişim için sunduğu imkanlar da bir tercih sebebidir” (19E).

Bu açıklamalarda anlaşıldığı gibi; araştırmaya katılanlar, ÖYP'ye girişin kolay olduğunu, puanların düşük olmasının bir avantaj olduğunu, iyi üniversitelerde eğitim alma imkanı elde ettiklerini ve bu seçimlerde akademik kadronun da etkili olduğunu belirtmişlerdir.

■ **Tablo 2.** ÖYP'deki araştırma görevlilerinin görevlendirildikleri bölümlerdeki diğer araştırma görevlilerinin kendilerine yaklaşımlarının irdelenmesi

Görevlendirmenizin yapıldığı bölümde o bölümün kendi araştırma görevlilerinin size yaklaşımları nasıldır?	f	
	E	K
ÖYP'li olup olmamaya dair bir ayrım yapılmaması	11	6
Geçici gözle bakılması	-	2
ÖYP'li olmak bir avantaj	-	1
Toplam	20	

■ **Tablo 1.** ÖYP'ye katılan araştırma görevlilerinin ÖYP'yi neden seçtiklerinin değerlendirilmesi

ÖYP'yi neden seçtiniz?	f	
	E	K
Sürekli kadro alma	3	9
İyi üniversitelerde eğitim imkanı	2	2
Seçimlerde mülakatin olmaması	2	2
Yurtiçi ve yurtdışı dil eğitimi imkanı sunması	1	2
Doktora sonrası Yardımcı Doçentlik kadrosu almada öncelik	1	1
Kişinin yetişmesi için ÖYP'nin cazip imkanlar sunması	2	-
Kontenjanların fazlalığı	1	-
Bu programda yüksek lisans ve doktora kabulün daha kolay olması	1	-
Toplam	29	

### ÖYP'lilerin Görevlendirildikleri Bölüme İlişkin Görüşleri

■ Tablo 2'ye göre; katılımcıların büyük bir çoğunluğu %85'i (N=17), arkadaşlarının hepsinin çok iyi ve iyi niyetli olduklarını, ÖYP'li olup olmamanın buldukları bölümlerde bir ayrıma neden olmadığını belirtmişlerdir. Diğer katılımcılar, ÖYP'lilere geçici gözle bakıldığını (N=2), ÖYP'li olmanın aslında bir avantaj sayılması gerektiğini (N=1) dile getirmişlerdir. Aşağıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere; bir katılımcı, insanların farklı olduğunu ve aslında her yerde dışlanma veya benimsenme olabileceğini, bir diğer katılımcı da bölümdeki diğer araştırma görevlileriyle uyum içinde çalıştıklarını belirtmişlerdir:

- “İnsanlar farklı farklı. Dolayısıyla yaklaşımları da farklı oluyor. Dışlayan da var sabıplenen de. Fakülte ortamı zaten burzurluysa bu size de yansıyor, değilse illa ki bu negatif havayı siz de soluyorsunuz” (9K).
- “Genel olarak arkadaşlarla uyum içinde çalışıyoruz. Bir arkadaş hariç diğerlerinin de 35 ya da ÖYP'li olmasını bir avantaj olarak görüyorum. Akademik açıdan birbirimize yardım ediyoruz” (13K).

■ Tablo 3'e göre; katılımcıların %80'i (N=16), görevlendirme ile geldikleri bölümde diğer araştırma görevlileriyle bir

■ **Tablo 3.** ÖYP'li araştırma görevlilerinin görevlendirildikleri bölümlerde verilen iş yükü açısından bir farklılıkla karşılaşmış karşılaşmadıkları

Görevlendirmenizin yapıldığı bölümde o bölümün kendi araştırma görevlilerinin size yaklaşımları nasıldır?	f	
	E	K
İş yükü açısından ÖYP'li olup olmamaya dair bir ayrım yapılmamakta	10	6
Daha fazla işyükü	-	1
Fikir beyan etmeyenler	-	3
Toplam	20	





farklılık ya da bir problem yaşanmadığını ifade etmektedirler. Ancak kadın katılımcıların altısı iş yükü açısından ayırım yapıldığı görüşündedir. Bir katılımcı daha fazla iş yükü verildiğini belirtirken üç katılımcı, herhangi bir fikir beyan etmemiştir. İş yükü konusunda ilginç olan iki örnek aşağıda verilmiştir:

- “...Görevlendirmeye gelen arkadaşlara daha fazla yük düşüğünü düşünüyorum” (13K).
- “Şimdiye kadar böyle bir durumla karşılaşmadım. Karşılaşma nedenlerinden birisi olarak, görevlendirilmiş olduğum üniversitede gerek ÖYP ile gelen gerekse kendi bünyesinde araştırma görevlisi olarak görev yapan bireylerin sayısının fazla olması, iş yükünün fazla olmasını engellediğini görebiliriz” (18E).

Katılımcılar, iş yükü açısından fazla bir problem yaşamamakta, bu da görevlendirildikleri bölümde ÖYP ile gelenlerin sayıca fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

■ Tablo 4'e göre; katılımcıların %75'i (N=15) bölümde geçici olmanın akademik performanslarını olumsuz etkilemediğini belirtmişlerdir. Kadın ve erkek katılımcılar, eşit oranda aynı fikri paylaşmaktadır. Geçici olmaya alışmak gerektiğini (N=4), bu durumun motivasyon kaynağı olduğunu (N=1) da söyleyen bir katılımcı bulunmaktadır. Aşağıdaki örneklerde görüldüğü gibi katılımcılardan biri, kendisinin bir aidiyet duygusu taşımadığını, bir diğeri de aksine kendisi için motivasyon kaynağı olduğunu, kendisini akademik bağlamda olumlu etkilediğini belirtmiştir:

- “Bağlı olduğum üniversite ve görevlendirileceğim üniversite geçici gözüyle baktığı için, aidiyet hissi her iki okulda da oluşmamakta. Bu geçiciliğe kendim de yavaş yavaş inanmaya başlamaktayım” (6K).
- “...Aksine bu benim için bir motivasyon kaynağı. Bulduğum kurumda kalmak akademik hayatım çoraklaşması demek. Yeni bir sayfa açma bağlamında beni olumlu yönde etkiliyor diyebilirim” (9K).

■ Tablo 5'e göre, katılımcıların yüzde 60'ı (N=13) bölüme karşı aidiyet hissettiğini, üç kişi aidiyet hissetmediğini, bir kişi de buldukları bölümü bir vazife yeri olarak gördüğünü belirtmiş, üç kişi de fikir beyan etmemiştir. Bu görüşlerde cinsiyet yönünden belirli bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların bu konudaki çarpıcı sayılabilecek görüşleri aşağıda verilmiştir:

- “Kesinlikle evet. Her ne kadar ileride farklı bir üniversiteye dönecek olsam da şu anki görev yerim burası ve burada yaptıklarım ileride görev yapacağım yerde de bana yardımcı olacak işler. Dolayısıyla burada yapmam gerekenleri bir yük olarak değil, aksine ileride işime yarayacak deneyimler olarak görüyorum” (16E).
- “Aidiyet hissetmiyorum. Nasıl olsa birkaç sene içinde gideceğim diye düşünüyorum. O yüzden yaptığım işler bana yük oluyor. Aklım geldiğim üniversitede. Burada yabancı veya misafir gibiyim. Aslında hocalar da misafirlüğimizi hissettiriyor” (4E).
- “Bölüme ve anabilim dalıma aidiyet hissedemiyorum, çünkü eğitim bilimleri bölümünün lisans programlarının olmayışı bu

bölümler hakkında sınırlı bilgi sahibi olmama ve kararsızlık yaşamama neden oluyor” (3K).

Bu örneklerde görüldüğü gibi bir katılımcı, aidiyet duygusu hissettiğini, şu andaki deneyimlerinin ilerideki mesleki yaşantılarında işlerine yarayacağını, iki katılımcı da birkaç sene sonra bu bölümlerden ayrılıp kendi görev yerlerine dönecekleri için aidiyet duygusu hissetmediğini, aslında Eğitim Bilimleri'nin lisans programlarının olmayışı nedeniyle program ile ilgili bilgilerinin sınırlı olduğunu, kararsızlık yaşadıklarını, bunun hocalar tarafından da hissettirildiğini ifade etmişlerdir.

### ÖYP'lilerin Program ile İlgili Görüşleri

■ Tablo 6'ya göre, katılımcıların yarısından fazlası %65 (N=13) imzalanan zorunlu hizmet yükümlülük senetlerinin kaygı yarattığını; bir kısım araştırma görevlisi, kaygı yaratma-

■ Tablo 4. ÖYP'ye katılan araştırma görevlilerinin görevlendirildikleri bölümde geçici olmalarının yarattığı durum

Bölümde geçici olmanız akademik performansınızı nasıl etkilemektedir? Bunu bir sorun olarak görüyor musunuz?	f	
	E	K
Akademik performansında bir olumsuzluk yaratmıyor.	7	8
Geçici olmaya alışmak gerek	3	1
Motivasyon kaynağı olmaktadır	-	1
Toplam	20	

■ Tablo 5. ÖYP'ye katılan araştırma görevlilerinin görevlendirildikleri bölüme karşı aidiyet hissedip hissetmeme durumu

Görevlendirildiğiniz bölüme karşı aidiyet hissediyor musunuz?	f	
	E	K
Aidiyet duygusu hissetme	7	6
Aidiyet hissetmeme	2	1
Buldukları bölümü bir vazife yeri olarak algılama	1	-
Fikri olmayan	-	3
Toplam	20	

■ Tablo 6. ÖYP'li araştırma görevlilerinin ÖYP kapsamında yüksek lisans veya doktora yapmak üzere senet ve kefaletname imzalamalarının etkileri

ÖYP kapsamında yüksek lisans veya doktora yapmak üzere senet ve kefaletname imzalandı. Bu sizde nasıl bir etki yapıyor?	f	
	E	K
İmzalanan zorunlu hizmet yükümlülük senetleri kaygılandırmaktadır	6	7
Kaygı yaratmamaktadır	3	2
Yasal bir geçerliliği yoktur	1	2
Bu konuda fikri yok	-	1
Toplam	22	

diğini (N=5), üç katılımcı yasal bir geçerliliğinin olmadığını, bir katılımcı da bu konuda bir fikrinin olmadığını belirtmiştir. Aşağıdaki örnekler katılımcıların senet hakkındaki düşüncelerini ortaya koymaktadır:

- “Senet için kefil bulma zorunluluğu ve yüksek meblağlı senet beni huzursuz ediyor. Tepemde kılıç asılı gibi. Bu da eğitimim için sadece bitirme kaygısını katmerli hale getiriyor” (1E).
- “Stresi artıran bir etkisi var; ancak herhangi bir zorlukla karşılaştığımda hemen vazgeçemeyecek olmam onun üstesinden gelmek için mecburi bir kararlılık göstermemi sağlıyor” (11K).
- “Kesinlikle, senet bağlılığı her ne kadar mecburi hizmetin teminatı için yapılıyor olsa da imza attığımız süreyi aşan öğrenim hayatınız olursa ya da öğrenimde başarı sağlayamazsanız ve alanın sizin çalışmak istemediğiniz bir alan olması nedeniyle alanı bırakma gibi ileride yaşanacak sıkıntılarla karşılaşmanız halinde ödemeniz gereken yüklü miktar hata yapmaktan öte hiçbir şey yapmamayı destekler nitelikte. Bende, yol yakırken bırak gitsin dedirten bir his uyandırıyor” (3K).

Örneklerde görüldüğü gibi katılımcılar, senet imzalanmasının mecburi hizmetin bir teminatı olsa da senedin kendilerinde stres ve huzursuzluk yarattığını belirtmişlerdir.

■ Tablo 7’ye göre; katılımcılar, kendileri hakkında rapor verileceğinden haberdar olmadığını (N=7), raporların kişiye

■ **Tablo 7.** ÖYP’li araştırma görevlilerinin görevlendirildikleri bölümlerdeki danışmanlarının haklarında tuttuğu raporun kendileri üzerinde etkileri

Görevlendirildiğiniz bölümdeki danışman sizin hakkınızda rapor doldurup bunu bağlı olduğunuz üniversiteye göndermektedir. Bu sizde ne gibi etkiler yaratmaktadır?	f	
	E	K
Kendisi hakkında rapor verileceğinden haberdar değil	5	2
Raporlar baskı ve stres yaratmamaktadır	4	2
Doğal karşılanması gerek, formalite	1	4
Mükemmel olma hissi	-	2
Toplam		20

■ **Tablo 8.** ÖYP’nin gelişmekte olan ve yeni üniversitelere öğretim elemanı yetiştirmede ne derece başarılı olabileceğini gösteren tablo

ÖYP’nin gelişmekte olan ve yeni üniversitelere öğretim elemanı yetiştirmede ne derece başarılı olabileceğini düşünüyorsunuz?	f	
	E	K
Başarılı olacaktır	6	4
Bölümlerdeki hocaların desteğinin ÖYP başarısı için önemli	1	2
Öğrendiklerini döndüğü fakültede uygulama imkanı bulmaları	2	-
Akademisyen açığının kapatılmasına katkı sağlayıcı	1	1
Başarı için uzun yıllara ihtiyaç var	1	1
Eğitim verecek üniversitelerin iyice düşünülmesi	1	-
Başarılı olamayacak	1	3
Toplam		24

baskı ve stres yaratmadığını (N=6), raporların gerekli ve aynı zamanda formalite olduğunu (N=5) düşünmektedir. Bu konuda kadın katılımcılar (N=2) kendilerinde daha çok stres ve baskı yarattığını bildirmişlerdir. İki kişi de raporların stresi arttırdığını ve bu durumun kendilerini mükemmel olmaya ittiğini belirtmiştir. Bu konudaki örnekler aşağıda verilmiştir:

- “Kendi adına eğitim almak için gönderdiği öğrencinin durumundan üniversitenin haberdar edilmesini doğal karşıyorum” (3K).
- “Sürekli gözetlenip, denetlenmek, baskı bisinin oluşmasına neden olmaktadır...” (6K).
- “Mükemmel olmak zorunda olduğumu hisssettiriyor. Bu durum da beni tedirgin ediyor” (7K).
- “Bu durumların formaliteden ibaret olduğu düşüncesindeyim. Ama görünüşte etik bir uygulama değil bize olan güvenin eksikliğinin göstergesidir” (10K).

Örneklerde görüldüğü gibi, ÖYP’lilerin bir kısmı bu durumun doğal olduğunu belirtirken, diğer bir kısım örneklerden de anlaşıldığı gibi kendilerini baskı altında hissetmektedir.

### Katılımcıların ÖYP’den Beklentileri

■ Tablo 8’e göre; katılımcıların %50’si (N=10), yeni üniversitelere öğretim üyesi yetiştirmede ÖYP’nin başarılı olacağına inanmaktadır. Katılımcılar, buldukları bölümlerdeki hocaların desteğinin ÖYP başarısı için önemli olduğunu (N=3), öğrendiklerini döndüğü fakültede uygulama imkanı bulacaklarını (N=2), ÖYP’nin akademisyen açığının kapatılmasına katkı sağlayıcı bir program olduğunu (N=2), ancak başarı için uzun yıllara ihtiyaç olduğunu (N=2) düşünmektedirler. Dört kişi de ÖYP’nin başarılı olamayacağına inanmaktadır. Bu konudaki söylemler şu şekildedir:

- “ÖYP’nin başarılı olacağını düşünmüyorum. Sebebi, eğitim gördüğümüz üniversitelerin henüz bu işin bilincinde olmaması ve bizleri iş yaptırmak için ayaklarına gelen bir fırsat olarak görmeleri. Hocalarımıza sınavlarımıza verecekleri notlardan ötürü bağımlı olmanız, onların suyuna gitmemiz. Alan dışımızda olsa bile hocaların çalışmalarına, günlük işlerine yardım etme zorunluluğumuz. Hocaların bence çok azı,” bu çocuğu iyi yetiştirip göndermem lazım” düşüncesindedir. Çoğu da “iyi ki geldiler, ayak işlerimizi yapıyorlar, derslere bazen girerler, sınavlarda gözetmenlik yaparlar, sınav kağıdı okurlar, yoklama alırlar...” düşüncesinde” (4E).
- “ÖYP kapsamında verileceğinden babsedilen imkanların hiçbirini kullanamıyoruz. Yurtdışı seminerlerine katılım, ihtiyaçlarımızın giderilmesi için bütçenin kullanımı vs. kağıt üzerinde kalmış gibi gözüküyor. Bir de üzerine senet gibi bir yükümlülük biniyor” (6K).
- “...ÖYP’ye sırf iş sabibi olmak amacıyla giren bir dolu insan var. Bu yüzden yetiştirilen elemanların belki de yarısı nitelikli olma-



yacaklar. Ancak halihazırdaki eğitim kalitesine baktığımızda da ÖYP baricinde alınanların da yüksek bir performans sergilediğini söylemek güç. Pek bir fark olmayacak gibi geliyor” (9K).

- “Başarının çok yüksek düzeylerde elde edilebileceğini düşünmekteyim. Çünkü öncelikle ÖYP kapsamında araştırma görevlileri alınırken, KPSS’den atanamayan bazı kişilerin akademik nosyona sahip olmamalarına karşın “Hiç olmazsa ÖYP’den devlete atanayım.” düşüncesi ile hareket etmeleri, bu projenin daha ilk etabında bazı fikirlerin ölü doğmamasına sebep teşkil etmektedir...” (18E).

Yukarıdaki düşüncelerden anlaşıldığı gibi, katılımcılar bu konuda değişik düşüncelere sahiptir. Lisansüstü eğitimlerini büyük üniversitelerde alanların yeni arayışlara girebileceklerini ve başarılı olabilmek için uzun yıllara ihtiyaç olduğunu, olumlu ve olumsuz yönlerin bir arada yaşanabileceğini, ÖYP’yi iş sahibi olmak için bir geçiş yeri olarak düşünenlerin olduğunu vurgulamışlardır.

■ Tablo 9’a göre, katılımcıların ÖYP’den beklentileri değişik boyutlarda yansıtılmıştır. Bunlar: Senet ve kefaletin kaldırılması (N=1), dil barajının düşürülmesi (N=1), dil eğitiminin TOEFL’a yönelik yapılması (N=1), görevlendirilen fakülte ile geldiği fakülte arasında gel-gitlerin engellenmesi (N=1), programın mevzuata uygun yürütülmesi (N=1), programın denetlenmesi (N=1) ve kaynak aktarımı (N=1) gibi konular üzerindedir. Katılımcıların program ile ilgili görüşleri aşağıda verilmiştir:

- “En önemli beklentim bir üniversite adına başka bir üniversiteye yüksek lisans veya doktora eğitimine gönderildiğimizde bize imzalatılan yüksek miktardaki senet sorunun ortadan kaldırılmasıdır (17E).
- Yabancı Dil sınavlarından 65 alamayanların kadroyla ilişkilerinin kesilmesi durumunun değiştirilerek, normal araştırma görevliliği için istenen Yabancı Dil sınavlarından alınacak 50 puanın yeterli olması durumunun bize de uygulanması gerektiğini düşünüyorum” (17E).
- “Akademik kariyer yapma yolunda ÖYP’nin sunmuş olduğu imkanları devam ettirmekle beraber, bu imkanların amaca ne derece hizmet ettiğine dair denetlenebilirliğini daha sağlıklı yapması...” (18E).

■ Tablo 10’a göre; katılımcıların %30’u (N=6), ÖYP’nin beklentileri karşılanmadığını belirtirken, yine katılımcıların %30’u (N=6) kısmen karşıladığını belirtmektedir. Her geçen gün ÖYP’nin içeriğine yönelik değişikliklerin yapılmasıyla ve yeni yönergelerin ortaya çıkmasıyla karışıklık olduğunu, amacından uzaklaşmış olduğunu da dört katılımcı dile getirmiştir. Sekiz katılımcının bu programda olup da fikrinin olmaması düşündürücüdür. Beklentilerinin karşılanmadığını belirten kadın katılımcılar daha çoğunluktadır. Bu konuda aşağıda örnekler verilmiştir:

- “Bölüm değişikliklerine imkan tanıyan daha esnek bir sistem düşünülmeli, yabancı dil eğitiminin 65 ve üstü alanlar için de tercih edilebilecek isteğe bağlı bir düzen öngörmesini, kursların TOEFL’a yönelik yapılmasını ve ÖYP öğrencisini görevlendirme sürecinde git-gel yapmaya zorlayan yönetimin isteklerinin engellenmesini beklerim. Karşılayamadı, özellikle sorumlu görevlendirme süreçleri ve lisansüstü eğitim için yapılan başvuruların farklı zamanlarda sonuçlanması nedeniyle eğitim alma hakkı kazandığınız üniversiteleri seçme hususunda yaşanan talihsizlikler karşılaşılan olumsuzlukların başında gelmektedir” (3K).
- “ÖYP’yi aslında programın özelliklerine bakarak seçmedim. Amacım akademik kadroya bir şekilde yerleşmekti. ÖYP bu anlamda bir fırsat oldu; çünkü normal bir araştırma görevliliği kadrolarına yerleşme imkanım olamıyordu. Not ortalamam düşüktü. ÖYP ile yerleştikten sonra tek beklentim döndüğümde yardımcı doçentlik kadrosunu bir an önce alabilmek. Bunun için uzun süreler beklemek istemiyorum. Onun dışında bir beklentim yoktu, ne dil eğitimi ne de yurtdışı araştırmalar. Kongreler için bile bütçenin yatmasını bazı zamanlar çok istedim ama olmasa da olur. Bu nedenle beklentilerimi henüz karşılayıp karşılanmadığımı bilmiyorum. İleride göreceğim” (12E).

Bu ifadelerden de anlaşılacağı gibi, ÖYP’nin uygulanmasında birtakım sıkıntılarının olması, araştırma görevlilerini bunaltan

■ Tablo 9. ÖYP’li araştırma görevlilerinin ÖYP’den beklentileri

ÖYP’den beklentileriniz nedir?	f	
	E	K
Senet ve kefaletnamenin kaldırılması	1	1
Dil barajının düşürülmesi	1	-
Dil kurslarının TOEFL’a yönelik yapılması	-	1
Görevlendirme sürecinde gel-gitin engellenmesi	-	1
Programın mevzuata uygun yürütülmesi	-	1
YÖK’ün kaynak aktarımı yapması	-	1
YÖK’ün ÖYP uygulamalarını denetlemesi	1	-
Fikir beyan etmeyenler	8	7
Toplam		23

■ Tablo 10. ÖYP araştırma görevlilerinin ÖYP’den beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı

ÖYP’den beklentileriniz karşılandı mı?	f	
	E	K
Beklentilerin karşılanmadı	1	5
Kısmen karşılandı	4	2
Her geçen gün değişiklik yapılması	3	1
Fikri yok	4	4
Toplam		24

hususlardır. Katılımcılar, üniversite seçiminde olsun, dil eğitimi de olsun, kaynak aktarımında olsun sıkıntıların giderilmesini yönelik düzenlemelerin yapılmasını arzu etmektedirler.

## Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Yüksek Öğretim Kurulu'nun gelişmekte olan üniversitelerdeki öğretim üyesi açığını kapatmak için 2010 yılından itibaren uyguladığı Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'ndan yararlanan araştırmaya görevlilerinin görüşleri doğrultusunda, bu programın işlevselliği sorgulanmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcılardan beş kişi kendi alanlarının dışında yüksek lisans ve doktora eğitimi almayı tercih etmiştir. Bu durum Türkiye'nin genel şartlarını da ortaya koymaktadır. Öğrenciler fakülterle ÖSS puanlarına göre yerleştirildiklerinden istemedikleri ya da ilgi duymadıkları bölümlerde de öğrenim görmektedirler. Bu açıdan; fakültede okurken ya da mezun olduklarında branş değiştirmek istemekte ve istedikleri alanlarda yüksek lisans, doktora imkanları aramaktadırlar. Şahin, Zoraloğlu ve Fırat (2011)'in yaptıkları araştırmada da lisans öğrencilerinin altıda birinden daha fazlasının okudukları bölümü değiştirmek istedikleri, Çitil, İspir, Söğüt ve Büyüksap (2006)'ın yaptığı araştırmada da öğrencilerin %61'inin okudukları bölümden memnun olmadıklarını, yine Şanlıer ve Şener (2001)'in araştırmasında da öğrencilerin yarısından fazlasının buldukları bölümün dışında başka bölümde okumak istedikleri ifade edilmiştir. Bu araştırmada da yukarıdaki araştırmaları destekleyici bulgular elde edilmiştir.

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'na katılan araştırmaya görevlilerinin yarısından fazlası (12), sürekli bir kadro için (33/A) bu programa başvurduğunu söylerken, diğerleri iyi bir üniversitede eğitim alma imkanı sağladığı için bu programı tercih etmiştir. Araştırma görevlilerinin seçiminde mülakatın olmaması, bu programın cazip imkanlar sunması (örneğin yurtdışı dil eğitimi gibi) bu programı tercih edilir hale getirmiştir. Bülbül (2003)'ün yaptığı araştırmada, öğretim üyelerinin araştırmaya görevlilerinin seçiminde bölümlerinin kendi inisiyatiflerini kullanamadıkları, araştırmaya görevlilerinin seçimindeki ölçütlerin (ALES, ÜDS gibi...) alana yakın, nitelikli öğrencileri programa almakta engel olduğu belirtilmiştir.

Birinci ana tema olarak, "ÖYP'yi neden seçtiniz?" sorusuna; katılımcıların %60'ı kadro garantisi sağlandığını, bunun yanında katılımcıların bir kısmı; bu programın iyi üniversitelerde eğitim imkanı sunduğunu, öğrenci alımında mülakata dayalı sürecin olmadığını, doktora sonrası yardımcı doçentliğin öncelikli olarak ÖYP'lilere verileceğini, yurtiçi ve yurtdışı dil eğitimi imkanının sağlandığını, ÖYP'nin sunmuş olduğu şartların kendilerini yetiştirme yolunda faydalı olacağına inandığını belirtmiştir.

İkinci ana tema olarak *ÖYP'lilerin görevlendirildikleri bölüme ilişkin görüşleri sorulduğunda*; katılımcıların neredeyse tamamı (N=17), görevlendirmelerinin yapıldığı bölümlerde diğer araştırmaya görevlilerinin kendilerine yaklaşımlarından memnun olduklarını, birkaç kişi de kendilerine geçici gözle bakıldığını ve bir kişi de ÖYP'li olmanın bir avantaj olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların yarısından fazlası (N=13), buldukları bölüm için aidiyet hissi duyduğunu, diğerleri ise, geçici olarak o bölümde buldukları için aidiyet hissi duymadıklarını belirtmiştir. Bu konuda erkek ve kadınlar arasında bir farklılık görülmemiştir.

İş yükü açısından katılımcıların büyük bir çoğunluğu (N=16), kendilerini diğer araştırmaya görevlileriyle kıyasladıklarında bu konuda adil davranıldığını ve farklılık olmadığını, bir kişi ise daha fazla iş yüklendiğini belirtirken üç kişi de fikir bildirmemiştir. Korkut, Yalçınkaya ve Muştan (1999)'ın yaptığı araştırmada ise en önemli bulgu, araştırmaya görevlilerinin görev tanımı ve sorumluluklarıyla ilgilidir. Araştırma görevlileri sadece yasa ile belirlenen işleri yapmanın yanında derse girme, sınav kağıdı okuma, sekreteryaya gibi işleri de yapmaktadırlar. Hobson, Jones ve Deane (2005) araştırmaya görevlisinin statüsünün halen belirgin olmadığını, birçok proje ve çalışmada yer aldığını, kendinden beklenen yeterliklerin çeşitlilik gösterdiğini vurgulamaktadır. Bakıoğlu ve Yaman (2004)'ün çalışmasında da araştırmaya görevlilerinin %65'inin taşra üniversitelerinde görev yapmalarının kariyer gelişmelerini olumsuz etkilediğine inanmaktadır. Aynı araştırmada, araştırmaya görevlilerinin büyük bir çoğunluğu eğitim faaliyetleri dışındaki işlerle (öğretim üyelerinin işleriyle) meşgul olduklarını, mesleki görevlerinin açık ve net tanımlanmamasının kariyer gelişmelerinin olumsuz etkilediği görüşündedir. Ancak, bu araştırmada ayırım olmadığı bulgusu araştırmaya görevlilerine verilen iş yükü açısından adaletli davranıldığını düşündürmektedir.

Üçüncü ana tema olarak *ÖYP'lilerin programın işlerliği konusundaki görüşleri alındığında*; katılımcıların yarısından fazlası (N=13), eğitim almak için kadrolarının aktarılacağı üniversitelere giderken imzalamak durumunda oldukları senet ve kefaletnamelerin kendilerinde kaygı oluşturduğunu, diğerleri ise bunun yasal bir geçerliliği olmadığını ve kaygı yaratmadığını belirtmiştir. Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmeliği'nin 4/4. maddesi uyarınca araştırmaya görevlileri mecburi hizmet yükümlülüğü altına sokulmakta ve taahhüt-kefalet senedi imzalamak zorunda bırakılmaktadır. Üniversitelerdeki mecburi hizmet uygulaması, temel yasa olan 657 sayılı DMK'nın ilgili hükmüne aykırı olarak, yönetmelik düzeyindeki maddelere dayandırılmaktadır. Kahraman (2010)'ın yaptığı araştırmada da 35. Madde ile görevlendirilen araştırmaya görevlilerine imzalatılan borç senetlerinin, bürokratik işlemlerin uzunluğunun, kendilerini bölüme ispat etmede yaşanan sıkıntıların araştırmaya görevlilerinin mesleki yaşamlarını ve onların bilimsel çalışma ve mesleki





yaşamlarını etkilediği ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar bizim araştırmamız ile de paralellik taşımaktadır. Karakütük ve Özdemir (2011)'in yaptığı araştırmada da BİYEP (Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi)/ÖYP'nin uygulanma sürecinde imzalanan sözleşmelerde yer alan zorunlu hizmet uygulamasının öğretim üyesi yetiştirilmesi için olumlu bir katkı sağlamayacağını, katılımcıların eğitim yaşantısında psikolojik baskı oluşturduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu araştırmada da bulgular aynı doğrultudadır. Ayrıca katılımcıların maaşlarının karşılığında araştırma görevlisi olarak zaten hizmet verdiklerini düşünmeleri de zorunlu hizmet uygulamasına bir tepki olarak yorumlanabilir. Bu şekilde düşünen araştırma görevlilerinin tedirginliği sürmektedir. Araştırma görevlileri hakkında 2547 sayılı yasanın 35/3.maddesi ve "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri'nin senet imzalamasının bir ölçüde adayın performansını arttırmayı; yetersizliği, başarısızlığı sabit olanların gereksiz yere kadro işgal etmelerini önlemeyi amaçladığı söylenebilir.

Katılımcıların dörtte üçü (N=15), eğitim için kadrolarının aktarıldığı bölümlerde geçici olmalarının akademik performanslarını olumsuz etkilemediğini belirtirken, diğerleri geçici olmaya alışmak gerektiğini ve bu durumun aslında bir motivasyon kaynağı olduğunu belirtmiştir. Katılımcılara "görevlendirildikleri bölümlerdeki danışmanlarının her dönem kendileri hakkında tuttukları raporların etkileri" sorulduğunda; yedi katılımcının bu raporlardan haberi olmadığını belirtmesi dikkat çekicidir. Diğerleri ise, raporun baskı ve stres oluşturmadığını, raporun doğal karşılanması gerektiğini ve formalite olduğunu, kendilerini mükemmel olmaya ittiğini düşünmektedirler.

ÖYP'nin başarılı olacağına inanç konusunda katılımcıların yarısı (N=10), ÖYP'nin öğretim üyesi yetiştirmede başarılı olacağını ve dört katılımcı başarısız olacağını belirtirken, diğerleri ise, ÖYP'nin başarısının bölümlerdeki akademisyenlerin desteğine bağlı olduğunu inancındadır. Araştırma görevlileri, eğitim aldıkları fakültelerde edindikleri bilgi ve donanımı dönecekleri fakültelerde uygulama fırsatı bulacakları için bu fırsatı önemli görmektedir. Programın akademisyen açığının kapatılmasına katkı sağlayacağını, ancak başarı için uzun yıllara ihtiyaç olduğunu ve eğitim verecek üniversitelerin iyi düşünülmesi gerektiğini de belirtmişlerdir. Ancak araştırma görevlilerinin buldukları üniversitelerde çevre ve kariyer imkanlarının varlığı dikkate alındığında ortamın bireyi destekleyici bir yapıda olması, kariyer gelişimini olumlu etkileyen faktörlerden biri olduğu söylenebilir.

Dördüncü ana tema, *ÖYP'den beklentiler* ile ilgilidir. Katılımcılar, senet ve kefaletnamenin kaldırılması, dil barajının düşürülmesi, dil eğitimlerinin TOEFL'a yönelik olması, görevlendirme sürecinde gelgitlerin engellenmesi, programın mevzuata uygun yürütülmesi ve bürokratik işlerin daha kısa

sürede yapılması, YÖK'ün kaynak aktarımı yapması, YÖK'ün ÖYP uygulamalarını denetlemesi gerektiği inancındadırlar. Yine Karakütük, Aydın, Abalı ve Yıldırım (2008)'in lisansüstü öğretimin sorunlarını irdeleyen çalışmasında, Ankara'daki lisansüstü enstitü yöneticilerine göre, "lisansüstü eğitim her üniversitede değil belirlenecek üniversitelerde yapılmalıdır" görüşü öne çıkmıştır. Bu çalışmada da öğrenciler değişik üniversitelerden gelmiş olmalarına rağmen lisansüstü programlarının belirlenecek belli üniversitelerde yapılmasının uygun olacağını, açılan programlara mecburen başvurmak durumunda olduklarını dile getirmişlerdir.

ÖYP'den beklentilerin karşılanıp karşılanmadığına ilişkin soruya; sekiz katılımcı fikir belirtmezken, altısı ÖYP'nin beklentileri karşıladığını, diğer altısı kısmen karşıladığını, diğerleri ise mevzuatta her geçen gün değişiklik yapıldığını ifade etmiştir. Karakütük ve diğerleri (2008)'nin yaptığı araştırmada da enstitü yöneticilerinin de araştırma görevlileri gibi aynı paralelde lisansüstü eğitimin amaçlarına yeteri kadar ulaşmadığını (%39.6) belirtmeleri ilgi çeken bir noktadır. Başka bir deyişle, lisansüstü eğitimin amaçlara ulaşmada önemli sorunlar içerdiği şeklinde yorumlanabilir. Tice (1997), bu programların başarısının öğrencilere sağlanan mentorlar ile çalışma fırsatı elde ettiklerinde; ileri öğretim projelerine ve profesyonel kariyer gelişim programlarına katılım gerçekleştiğinde, öğretim kadrosunun liderliği ve diğer enstitülerle işbirliği sağlandığında başarı olasılığının yükseleceğini vurgulamaktadır.

Sezgin, Kavgacı ve Kılınc (2011)'in çalışmasında, "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" alanında lisansüstü eğitim alan öğrencilerin öz değerlendirmelerine göre öğretim elemanlarının yönlendirme ve bilgi paylaşımı konusunda yeterliğin artırılmasını, uygulama derslerinin/stajın konulmasını, mentorluk ve yönlendirme yapılmasını, kuramsal bilgi birikiminin sağlanmasını ve güncel kaynakların sağlanmasını, örnek olay ve iyi örneklerin incelenmesini en çok istedikleri belirtilmiştir. Yükseköğretimin amaçları doğrultusunda, kendisine bağlı kurumlar olan üniversitelerde öğretim üyelerine düşen rolün hem iyi bir eğitici olmak hem de ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak olduğu ifade edilebilir (Arı, 2007). Bu araştırma sonuçlarına göre, ÖYP'nin bugün için bazı sorunlar taşısa bile gelecek için öğretim üyesi ihtiyacını karşılamada yeterli olabileceği düşünülmektedir.

## Öneriler

ÖYP'nin uygulanmasında özellikle bu araştırma sonuçlarına dayanılarak şu öneriler getirilmiştir:

- ÖYP'li araştırma görevlilerinin bulunduğu fakültelerde, bu araştırma görevlilerine rehberlik yapabilecek kapasitede olan bölümlerde bir öğretim üyesine düşecek öğrenci sayısı belirlenmelidir.

- ÖYP ile ilgili bürokratik engelleri en aza indirecek düzenlemeler yapılmalıdır.
- ÖYP’li araştırma görevlilerinin alınmasında üniversiteler, mevcut uygulamada olduğu gibi alan ile ilgili yazılı ve sözlü performansı ölçecek bir bilimsel sınav yapılmalıdır. Çünkü bazı araştırma görevlileri kendi bölümlerinin dışındaki branşları seçmekte, bu da yetişmeleri açısından uzun bir zaman almaktadır.
- ÖYP ile ilgili bir diğer araştırma, öğretim üyelerinin görüşlerine de başvurularak yapılmalı ve sorunlar karşılaştırılmalı olarak ortaya konulmalıdır.

## Kaynaklar

- Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 65-74
- Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu 21. Toplantısı. Gelişmelere ilişkin değerlendirmeler. 22 Haziran 2010, TÜBİTAK Uzay Enstitüsü Toplantı Salonu, Ankara.
- Arıcı, H. (1997). *Bilim adamı yetiştirme: Lisansüstü eğitim*. Ankara: TÜBA Bilimsel Toplantı Serisi: 7.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, 1-20.
- Bolay, S. H. (2011). Çağdaş Üniversitede Neler Önem Kazanmaktadır? *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 105-112.
- Bülbül, T. (2003). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nde görev yapan öğretim üyelerinin lisansüstü öğretime öğrenci seçme sürecine ilişkin görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1-2), 167-174.
- Çitil, M., İspir, E., Söğüt, Ö. ve Büyükkasap, E. (2006). Fen Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin profilleri ve başarılarını etkilediğine inandıkları faktörler; K.S.Ü. örneği. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 69-81.
- DPT (2009). Dokuzuncu Kalkınma Planı. (2007-2013). *Resmî Gazete*, Sayı: 26215.
- Erdem, A. R. (2007). Öğretim üyesinin bilim insanı yetiştirme sorumluluğu ve bu sorumluluğun gerektirdiği mesleki etik. *Akademik Dizin Dergisi*, 2, 77-81.
- Günay, D. (2011). Türk yükseköğretiminin yeniden yapılandırılması bağlamında sorunlar, eğilimler, ilkeler ve öneriler-1. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 113-121.
- Hobson, J., Jones, G., and Deane, E. (2005). The research assistant: Silenced partner in Australia’s knowledge production. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 27(3), 357-366.
- 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., Aydın, A., Abalı, G. ve Yıldırım, S. (2008). Lisansüstü öğretimin sorunları konusunda Ankara’daki üniversitelerin lisansüstü enstitü yöneticilerinin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 42-53.
- Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı’nın (ÖYP) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36(161) 26-38.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 21. baskı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kavak, Y. (2011). Türkiye’de yükseköğretim görünümü ve geleceğe bakış. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 55-58.
- Korkut, H., Yalçınkaya, M. ve Muştan, T. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Eğitim Yönetimi*, 17, 19-26.
- OECD (2011). *Education at a glance 2011: OECD indicators* Paris: OECD Publishing. doi:10.1787/eag-2011-en
- Oğcabol, R. (2007). *Yükseköğretim sistemimiz*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- ÖSYM (2011). 2010-2011 *Öğretim yılı yükseköğretim istatistikleri*. Ankara: ÖSYM.
- Patton, Q. M. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park: Sage.
- Sezer, Y. (2011). Öğretim elemanlarının mecburi hizmet yükümlülüğü. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* (TAAD), 2, 4.
- Sezgin, F., Kavgacı, H. ve Kılınç, A. Ç. (2011). Türkiye’de eğitim yönetimi ve denetimi lisansüstü öğrencilerinin öz değerlendirmeleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 161-170.
- Slavin, R. E. (1984). *Research methods in education: A practical guide*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Şahin İ., Zoraloğlu, Y. R. ve Fırat, N. Ş. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri, üniversite öğretiminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 17(3), 429-452.
- Şanlıer, N. ve Şener, H. F. (2001). *Mesleki eğitim fakültesinin çeşitli bölümlerinde okuyan öğrencilerin eğitim gördükleri bölümlerden memnun olma durumları ve beklentileri*. 10. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi (1. cilt, s. 1-10), 7-9 Haziran 2001, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Tice, S. L. (1997). *The relationships between faculty preparation programs and teaching assistant development programs*. Preparing Future Faculty Occasional Paper Series Number 4, ED422763. Washington DC: Association of American Colleges and Universities.
- Tosun, İ. (1997). *Bilim adamı yetiştirme: lisansüstü eğitim*. Ankara: TÜBA Bilimsel Toplantı Serisi: 7.
- TÜİK (2011). *Türkiye İstatistik Yıllığı 2011 (Turkey’s Statistical Yearbook 2011)*.
- Tuzcu, G. (2003). Lisansüstü öğretim için yurtdışına öğrenci göndermenin planlanması. *Millî Eğitim Dergisi*, 160.
- Uçar, Y. (2000). *21. Yüzyılda Türk üniversiteleri*. Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. 7. baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.
- YÖK (2012). *Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı*. 20 Nisan 2012 tarihinde <www.yok.gov.tr> adresinden erişildi.
- YÖK (2011). *Üniversiteler*. 20 Nisan 2012 tarihinde <www.yok.gov.tr/content/view/900/222/lang,tr> adresinden erişildi.
- YÖK (2007). *Türkiye’nin yükseköğretim stratejisi*. Şubat 2007. 20 Nisan 2012 tarihinde <www.yok.gov.tr/component?option=com\_docman/task.../lang,tr> adresinden erişildi.
- YÖK (1997). Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik. *Resmî Gazete*, Sayı: 22997, Tarih: 23.05.1997.
- YÖK Kanunu (1981). Yükseköğretim Kanunu. *Resmî Gazete*. Sayı: 17506, Tarih: 06.11.1981.