

PAPER DETAILS

TITLE: Türkiye'de Gelismekte Olan Üniversitede Arastirma Görevlisi Olma Deneyimi: Nitel Bir Arastirma

AUTHORS: Serife UGUZ ARSU,Gözde SUNMAN,Sükran ORUÇ,Melike TEKINDAL

PAGES: 109-152

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1288703>



Özgün Makale (Nitel Araştırma)

Unique Article (Qualitative Research)

Geliş Tarihi – Submitted: 14.09.2020

Kabul Tarihi – Accepted: 25.12.2020

Atıf Bilgisi / Reference Information

Uğuz Arsu, Ş., Sunman, G., Oruç, Ş. & Tekindal, M., (2020). Türkiye’de gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimi: Nitel bir araştırma. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 109-152.

TÜRKİYE’DE GELİŞMEKTE OLAN ÜNİVERSİTEDE ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ OLMA DENEYİMİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Şerife UĞUZ ARSU¹

Gözde SUNMAN²

Şükran ORUÇ³

Melike TEKİNDAL⁴

ÖZET

Araştırmanın temel amacı; araştırma görevlilerinin gelişmekte olan üniversiteye yönelik algılarını ve araştırma görevlisi olma deneyimlerini görünür kılmaktır. Araştırmanın amacı kapsamında bu algıları sorgulayarak tümevarımsal çıkarımda bulunmak amacıyla nitel araştırmanın veri oluşturma, analiz teknikleri kullanılmış ve fenomenolojik yaklaşım benimsenmiştir. Nitel araştırma kapsamında, amaçlı

¹ Araştırma Görevlisi Doktor, Aksaray Üniversitesi/ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. E-posta: serifeuguz@gmail.com (İletişim yazarı). ORCID: 0000-0002-7922-4597

² Doktora Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. ORCID: 0000-0002-8154-6827

³ Doktora Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. ORCID: 0000-0002-8176-4058

⁴ Doçent Doktor Öğretim Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü. ORCID: 0000-0002-3453-3273

örnekleme tekniği kullanılarak geliştirmekte olan bir üniversitede farklı fakültelerde görev alan 10 araştırma görevlisi araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma 2019 Nisan ayında gönüllülük esasıyla yapılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak meslekleri ile ilgili görüş ve algılarını belirlemek için araştırma görevlilerinden “metaforlar” ve açık uçlu sorular aracılığıyla bilgi toplanmıştır. Elde edilen veriler tematik içerik analizi yöntemi, bilgisayar destekli nitel veri analizi programı MAXQDA18.2 ile analiz edilmiştir. Programın görsel araçlarından yararlanılmıştır. İçerik analizinin sonucuna göre veriler; “geliştirmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimi” ana temasında toplanmıştır. Katılımcılar bu ana tema kapsamında deneyimlerinden bahsederken, metaforlar aracılığıyla üniversitelerine ve araştırma görevliliğine ilişkin benzetmelerde bulunmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: Araştırma görevlisi deneyimi, geliştirmekte olan üniversite deneyimi, nitel araştırma, fenomenolojik yaklaşım

EXPERIENCE OF RESEARCH ASSISTANT AT THE DEVELOPING UNIVERSITY IN TURKEY: A QUALITATIVE RESEARCH

ABSTRACT

The main purpose of the research is to make the perceptions of the research assistants towards the developing university and their experiences as a research assistants visible. Within the scope of the aim of the research, data generation and analysis techniques of qualitative research were used to make inductive inference by questioning these perceptions and phenomenological design was adopted as a method. Within the scope of qualitative research, 10 research assistants from different faculties of a developing university were included in the study by using purposive sampling method. The study was conducted on a voluntary basis in April 2019. Using semi-structured interview technique, information was collected from research assistants through metaphors and open-ended questions to determine their views and perceptions about their professions. The data were analyzed with thematic content analysis method, computer aided qualitative data analysis program MAXQDA18.2. The visual tools of the program were utilized. According to the results of the content analysis; the data were collected under the main theme of "the experience of being a research assistant at a developing university". While the participants talked about their

experiences within the scope of this main theme, they made analogies about their universities and research assistants through metaphors.

Keywords: Research assistant experience, developing university experience, qualitative research, phenomenological approach

GİRİŞ

Bilginin üretilmesi, bilgi akışının sağlanması ve gelecek nesillere aktarılmasını sağlayan üniversiteler, günümüz bilgi toplumunda çok önemli bir yere sahiptir. Her şeyden önce en önemli misyonu nitelikli insan yetiştirmek olan üniversiteler, seçkin kadrolar yetiştirme, bilimsel araştırmalar yapma ve araştırma sonuçlarını toplum yararına sunma konusunda sosyal ve ekonomik kalkınmaya hizmet etmektedir (Durukan, 2004, s. 20). Bu nedenle gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler, yükseköğretim kurumlarının geleceklerine yön vereceğine inanmaktadır (Gedikoğlu, 1991, s. 20). Dolayısıyla eğitim öğretim kurumlarının en üst basamağını oluşturan üniversitelerin, her şeyden önce nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine hizmet eden kurumlar olarak toplum içindeki rolleri her geçen gün biraz daha artmaktadır. Üniversiteler iş imkânı yaratmayı teşvik etmekte, sosyo-kültürel hareketlilik ve yaşam kalitesine katkı sunmakta ve genç nüfusun bölgede tutulmasını amaçlamaktadır (Huggins & Cooke, 1997, s. 325; Ricci, 1997, s. 319). Bu bakımdan üniversiteler kendilerini bilgi üretmeye, araştırmaya ve öğrenmeye adanmış örgütlerdir.

Üniversitelerin bölgesel kalkınmada önemli bir unsur teşkil etmesi ve günümüzde ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimlerle birlikte bölgesel kalkınmayı sağlama ihtiyacı ortaya çıkması yükseköğretime olan talebin artmasına neden olmuştur. Böylece son zamanlarda üniversite sayılarında hızlı bir şekilde artış yaşanmıştır. Ancak bu durum ülkemizde üniversitelere pek çok eleştiri yöneltilmesine neden olmuştur. Bu eleştirilerin başında, üniversitelerin toplumun istek ve ihtiyaçlarına cevap verememeleri ve yeterli nitelik-nicelikte çıktı üretememeleri gelmektedir (Karakütük & Özdemir, 2011, s. 28). Bu bağlamda üniversitelerin niceliksel olarak hızlı bir artış göstermesi, pek çok niteliksel sorunla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Bu sorunların bazıları özellikle gelişmekte olan üniversitelerde yabancı dil kalitesi, yönetim ve yayın kalitesi, yüksek lisans ve doktora eğitiminin niteliği olarak ifade edilebilir (Ortaş, 2002).

Üniversitelerin söz konusu rolleri dikkate alındığında, bu kurumlarda çalışan insan gücünün de nitelikli olması gerekmektedir (Yılmaz & Şahin, 2016, s. 145). Çünkü nitelikli insan yetiştirilmesinde ve gelecek nesillerin şekillendirilmesinde akademisyenlerin payı oldukça büyüktür. Bu akademisyenler içerisinde en büyük çoğunluğu ise araştırma görevlileri oluşturmaktadır (Akıtcı & Öztürk, 2016, s. 667). Yükseköğretim Kurumu'nun verilerine göre Türkiye'deki üniversitelerde Profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi toplam 175.678 öğretim elemanı bulunmaktadır. Araştırma görevlisi sayısı ise 50.357'dir. Yani toplam öğretim elemanlarının % 28,6'sını araştırma görevlileri oluşturmaktadır (YÖK, 2019). Dolayısıyla araştırma görevlilerinin hem üniversiteler içerisindeki payları, hem de eğitim öğretim faaliyetleri ile akademik faaliyetlerdeki rolleri de düşünüldüğünde akademik kurumlarda yer almaları ve tutulmaları yükseköğretimin devamlılığı açısından oldukça önem taşımaktadır. Bunların yanı sıra araştırma görevlilerinin gerek lisansüstü eğitimlerine başarılı bir şekilde devam etmeleri, gerek sınav gözetmenlikleri, gerekse ders ve laboratuvar uygulamaları, ödev, proje, araştırma ve deneylere katılımı, kayıt işlemleri ve öğrenci danışmanlıkları gibi ek görevleri de bulunmaktadır (Acar, Nemutlu, Gürhan & Liman, 2004, s. 95; Korkut, Yalçınkaya & Muştan, 1999, s. 29-30). Söz konusu görevleri kapsamında, 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 33. Maddesinde araştırma görevlilerinin görev tanımı "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır" olarak ifade edilmiştir. (YÖK, 1981).

Gerek yükseköğretim kurumunda belirtildiği gibi gerekse gayri resmi olarak araştırma görevlilerinin yaptıkları görevler ve üniversitedeki rolleri göz önüne alındığında, araştırma görevliliği süreci, araştırma görevlilerinin hem kuruma hem de akademik anlamda kariyerlerine karşı olumlu ve olumsuz tutum geliştirmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca; araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun sosyo-kültürel, ekonomik ve fiziki şartları, kurum kültürü, çalışma yaşam koşulları ve çalışma yaşamından duyulan memnuniyet, mevcut olanakları, yapmış oldukları mevcut görevler ve bu görevlerin niteliği, akademik ve bilimsel katkı gibi birçok faktör de hem mesleğe hem de üniversiteye yönelik algı ve tutumların oluşmasında büyük bir rol oynamaktadır. Buradan hareketle akademik kariyerin ilk basamağı olan "araştırma görevliliği" süreci aynı zamanda mesleğe ilişkin bakış açısı, algı, tutum ve değer yargılarının şekillenmeye başladığı dönem olarak düşünüldüğünde (Yılmaz & Şahin,

2016: 146), söz konusu algıların ve deneyimlerin ortaya konulması ve bu sürecin çeşitli açılardan incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Söz konusu algı, tutum ve deneyimlere ilişkin ilgili yazın incelendiğinde, araştırma görevlileri ve meslek algısı ile ilgili hem ulusal hem de uluslararası yazında yapılmış olan çalışmalar genel olarak, araştırma görevlisi mesleğine ilişkin deneyimlerine (Bayar & Bayar, 2012; Yılmaz & Şahin, 2016), araştırma görevlisi olma algısına (Yılmaz vd., 2015; Yıldız & Gizir, 2018; Yalçın vd., 2016; Kısa, 2013), araştırma görevlilerini karşılaştıkları sorunlara (Korkut vd., 1999; Anıl vd., 2015; Bakioğlu & Yaman, 2004; Kahraman, 2010) ve çalışma yaşamına ilişkin koşullar, memnuniyet ve çalışma yaşamı kalitesine (Özaslan, 2010; Yaya, 2011; Akıtcı & Öztürk, 2016) ilişkin çalışmalar yapılmıştır.

Bu çalışmalarda araştırma görevlilerinin deneyimleri ve sorunlarının daha çok yukarıda bahsettiğimiz faktörler açısından incelendiği görülmektedir. Bunun yanı sıra bu çalışmalarda söz konusu faktörler incelenirken, araştırma görevlilerinin sorun ve deneyimlerinin üniversitelerin gelişmişlik düzeyi açısından ele alınmadığı dikkat çekmektedir. Ancak üniversitelerin gelişmişlik düzeyi, gerek araştırma görevlilerinin kendi algı ve tutumlarının oluşmasında ve kariyer süreçlerine olumlu ve olumsuz etkileri anlamında, gerekse üçüncü kişilerin üniversitenin imajına yönelik algıları anlamında önemli bir belirleyicidir. Çünkü üniversite imajına yönelik söz konusu algılar ve bu algılar sonucu ortaya çıkan resim; araştırma görevlilerinin içinde bulundukları mevcut koşullarda kendi algıları ve bakış açılarını, akademik kimlik ve kariyerlerini, akademik ortamları olan üniversiteyi nasıl anlamlandırdıklarını çeşitli açılardan etkilemektedir. Özellikle yeni kurulan ve gelişmekte olan üniversiteler de her yeni oluşumun biraz sancılı olması gibi, henüz yenilik ve değişimden kaynaklı sancılı süreçler geçirmektedir (Doğan, 2013, s. 108). Bu süreçten kaynaklanan sorunlar da bütün akademik personelle birlikte en çok araştırma görevlilerini etkilemektedir. Çünkü araştırma görevliliğini yürütürken aynı zamanda akademik eğitimlerine de devam eden araştırma görevlileri, bu süreçte hem mesleki ve akademik açıdan birtakım sorunlarla karşılaşmakta hem de gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmaya ilişkin birtakım yargı ve algılara maruz kalmaktadırlar. Söz konusu algılar, deneyimler ve sorunlar yukarıda bahsedilen çeşitli çalışmalarda incelenmiştir. Ancak özellikle *“gelişmekte olan bir üniversite”* bağlamı çerçevesinde araştırma görevlilerinin algılarının incelendiği çok fazla çalışmanın yapılmamış olduğu ve hem ulusal hem de

uluslararası yazın açısından yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Ancak araştırma görevlilerine ilişkin ortaya konulan sorunlar ve deneyimlerin araştırma görevlilerinin çalıştıkları bağlamdan bağımsız olarak düşünülmemesi gerekmektedir. İçinde bulunulan bağlamın ve bu bağlamda ortaya çıkan algıların incelenmesi, bağlam ile ilişkili kavramların ortaya çıkarılması önemlidir. Söz konusu kavramlar günlük hayatta edinilen deneyimler sonucu ortaya çıktığı için araştırma görevlisi kavramının nasıl anlamlandırıldığı son derece önemlidir. Dolayısıyla, bu çalışma alan yazındaki eksikliği gidermek amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı; *Araştırma görevlilerinin “gelişmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmak” ile ilgili algıları ve deneyimlerini görünür kılmaktır.* Bu ana amaç kapsamında belirlenen ve nitel içerik için cevaplanmaya çalışılan alt sorular şu şekilde belirtilebilir:

- Araştırma görevlisi kavramı ne ifade etmektedir?
- Araştırma görevlilerinin görevleri nelerdir ve asli görevleri ne olmalıdır?
- Gelişmekte olan bir üniversitede “araştırma görevlisi olma” nın anlamı nedir?
- Araştırma görevlilerinin akademik kariyerleri kapsamında “araştırma görevlisi deneyimleri” neleri içermektedir?
- Gelişmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olarak yaşadıkları deneyimler, bu deneyimlere yükledikleri anlamlar ve bakış açıları nelerdir?
- Kendilerini ve mesleklerini bulundukları durum içerisinde nasıl anlamlandırmaktadırlar? Başkaları tarafından nasıl algılanmaktadırlar?
- Araştırma görevlileri ideallerindeki araştırma görevlilerini ve üniversiteyi nasıl betimlemektedirler?

Araştırma Modeli (Deseni/Tasarımı)

Bu çalışmada, gelişmekte olan bir üniversitede görev alan araştırma görevlilerinin deneyimlerini, bu deneyimlerden çıkardıkları anlamları, bakış açılarını ve gelişmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmaya ilişkin algılarını sorgulayarak tümevarımsal çıkarımda bulunmak amacıyla nitel araştırmanın veri oluşturma, analiz

teknikleri kullanılmıştır. Buradan hareketle nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenolojik tasarım benimsenmiştir. Fenomenolojik çalışma bireylerin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamını çalışan nitel bir yaklaşımdır (Creswell, 2020, s. 79). Fenomenolojik tasarımlar, farkında olduğumuz ancak derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Söz konusu olgular yaşadığımız olaylar, deneyimler, algılar, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Ancak bu farkında olduğumuz olguları tam olarak anladığımız anlamına gelmez. Hem bize tümüyle yabancı olmayan hem de anlamını tam olarak kavrayamadığımız olguları araştırmayı, ortaya çıkarmayı ve yorumlamayı amaçlayan çalışmalar için olgu bilim (fenomenoloji) uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım & Şimşek 2016, s. 69). Fenomenolojik tasarımlar, bir olgu veya kavram ile ilgili deneyimlerinden çıkardıkları anlamları sorgulayan az sayıda insanla ilgilenirken, aynı zamanda bu fenomeni deneyimleyen tüm katılımcıların ortak özelliklerini tanımlamaya da odaklanır (Creswell, 2013, s. 77). Dolayısıyla bu araştırmada fenomenolojik bir tasarım kullanılmıştır, çünkü araştırma görevlilerinin deneyimlerini, bu deneyimlerden çıkardıkları anlamları, bakış açılarını ve geliştirmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmaya ilişkin algılarını betimlemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada ele alınan fenomen, geliştirmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimidir.

Araştırmanın Katılımcıları

Katılımcılar, amaçlı örnekleme tekniğine göre seçilmiştir. Amaçlı örnekleme; araştırmanın amacına göre araştırmaya dâhil edilecek belirli konular, unsurlar ve belirlenen bir takım ölçütleri sağlayan kişilerin araştırmacı tarafından bilinci seçimini içeren örneklemedir (Higginbottom, 2004, s. 11). Amaçlı örnekleme, araştırmanın daha derinlemesine yapılabilmesi için, cevaplara ışık tutacak olan bilgi bakımından zengin durumlara odaklanır (Patton, 2014, s. 46). Bu noktadan hareketle çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden birisi olan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme kapsamında kullanılan bu yöntemde maksat, göreceli olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Bu çeşitliliği sağlamak genelleme yapmak için değildir, aksine çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve buna göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Şimşek & Yıldırım, 2016, s. 119). Bu amaçla örneklemin araştırma

konusuna ilişkin mümkün olduğunca geniş çeşitlilikte deneyim, bakış açısı, algı, durum bilgisi sağlayacak kişileri kapsamına önem verilir. Dolayısıyla katılımcıların konuya ilişkin daha kapsamlı fikirlerini öğrenebilmek adına, maksimum çeşitlilik örnekleme esas alınarak, hizmet süreleri, daha önce eğitim aldıkları üniversiteler, devam eden lisansüstü eğitim aşamaları ve bu aşamalarda eğitim aldıkları üniversitelere göre çeşitli deneyimlere sahip akademisyenler katılımcı olarak seçilmiştir. Bu kriterlerin yanı sıra uzmanlık alanlarına göre de bakış açılarındaki birtakım farklılıklar olabileceğinden araştırmaya katılacak araştırma görevlilerinin sağlık, sosyal, fen gibi farklı alanlarda çalışan ve farklı fakültelerde görev yapan her gruptan akademisyen araştırmaya dahil edilmiştir. Bu kapsamda 4 kadın 6 erkek olmak üzere 10 araştırma görevlisi çalışmaya katılmıştır. Her bir katılımcı için “Katılımcı 1”, “Katılımcı 2” şeklinde takma isim kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinde yaş, cinsiyet, çalışma süresi, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitim bilgileri yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Çalışma Süresi	Lisans Eğitimi	Yüksek Lisans Eğitimi	Doktora Eğitimi
1	31	Kadın	3	Erzincan Üniversitesi	University of Leicester	Gazi Üniversitesi
2	31	Erkek	5	Selçuk Üniversitesi	Selçuk Üniversitesi	Selçuk Üniversitesi
3	37	Kadın	5	Süleyman Demirel Üniversitesi	Süleyman Demirel Üniversitesi	Süleyman Demirel Üniversitesi
4	31	Erkek	6	Pamukkale Üniversitesi	İstanbul Üniversitesi	Ankara Üniversitesi
5	32	Erkek	6	Ankara Üniversitesi	Aksaray Üniversitesi	Aksaray Üniversitesi
6	31	Kadın	6	Uşak Üniversitesi	Aksaray Üniversitesi	Gazi Üniversitesi
7	31	Erkek	7	Aksaray Üniversitesi	Aksaray Üniversitesi	İstanbul Üniversitesi
8	30	Erkek	8	Gazi Üniversitesi	Gazi Üniversitesi	Ankara Üniversitesi
9	32	Erkek	10	Ege Üniversitesi	Selçuk Üniversitesi	Ankara Üniversitesi
10	34	Kadın	10	Aksaray Üniversitesi	Aksaray Üniversitesi	Aksaray Üniversitesi

Tablo 1’ de görüldüğü gibi katılımcıların 6’sı erkektir. Erkeklerin yaşları 30 ile 34 arasında değişmektedir. Diğer katılımcılar (4 kişi) kadındır. Yaşları 31 ile 37 arasında

değişmektedir. Katılımcıların çalışma süreleri 3 ile 10 yıl arasındadır. Katılımcılar, doktora eğitimlerine Gazi Üniversitesi (2), Selçuk Üniversitesi (1), Süleyman Demirel Üniversitesi (1), Ankara Üniversitesi (3), Aksaray Üniversitesi (2) ve İstanbul Üniversitesi'nde (1) devam etmektedir.

Veri Oluşturma Yöntemi

Veri toplama sürecine başlamadan önce alan yazın dikkate alınarak bir soru yönergesi hazırlanmıştır. Daha sonra soru yönergesi için üç uzmanın görüşü alınarak, gerekli düzenlemeler yapılmış ve nihai görüşme formu oluşturulmuştur. Çalışmada veriler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak derinlemesine görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Görüşme öncesi katılımcılar araştırmanın amacı, uygulanma yöntemi, görüşmelerin gizliliği vs. gibi konularda bilgilendirilerek araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını belirten sözlü ve yazılı onamları alınmıştır. Ayrıca onam formu ile birlikte kısa bir demografik bilgi formu ile katılımcıların demografik bilgileri de alınmıştır. Katılımcılardan öncesinde randevu alınarak, kendileri için uygun olan zaman diliminde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 35-40 dakika sürmüştür. Görüşmeler 4-11 Nisan 2019 tarihleri arasında yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirmiştir. Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır. Katılımcılardan alınan bilgilerin gizliliği konusunda katılımcılar bilgilendirilmiştir.

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada verilerin analiz yönteminde; öncelikle yapılan her bir görüşmenin ses kaydı alınmış ve ses kayıtlarının deşifreleri yapılmıştır. Deşifresi yapılan ses kayıtları bilgisayar destekli nitel araştırma programı MAXQDA 18.2 ile analiz edilmiştir. Ayrıca araştırmanın sonuçları MAXQDA 18 nitel analiz programından “Görsel Araçlar” ile haritalandırılmıştır (Tekindal, 2018). Analizde araştırmanın amacına uygun olarak tematik içerik analizi yapılmıştır. Tematik içerik analizi; aynı konuda yapılan çok sayıda araştırma bulgularının oluşturulan tema ve kategoriler çerçevesinde eleştirel bir bakış açısıyla incelenmesi, sentezlenmesi ve yorumlanmasıdır (Özkaral & Taş, 2017, s. 651). Daha genel olarak, içerik analizi nitel materyali alarak temel tutarlılıklar ve anlamları belirlemeye yönelik nitel verileri indirgemek ve anlamlandırmak için kullanılır (Patton, 2014, s. 453). Buradan hareketle; bu çalışmada Moustakas (1994) tarafından tanımlanan fenomenoloji prosedürleri takip edilmiştir. İlk olarak, genel anlayış için

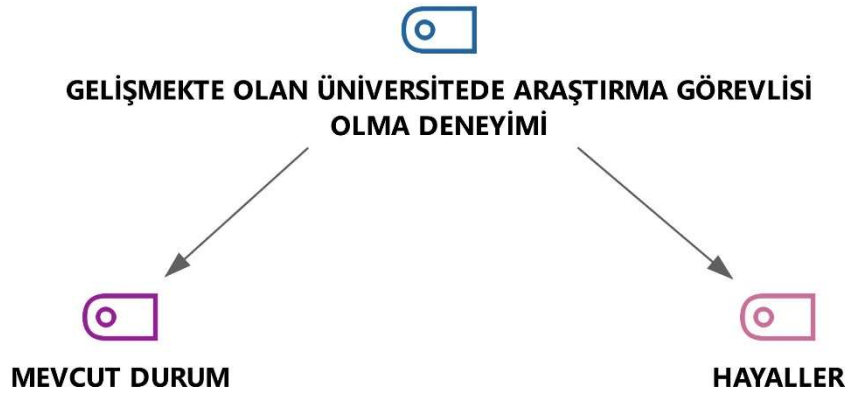
transkriptler okunmuş ve deneyimle ilgili her ifade listelenmiştir. Ardından, anlam birimlerinden temalar kümelenmiş ve oluşturulmuştur. Son olarak, bir bütün olarak deneyimin özünün bileşik bir tanımı geliştirilmiştir.

BULGULAR

Yapılmış olan araştırmada katılımcıların gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimi incelenmek istenmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırma analizi iki bölümden oluşmaktadır. Öncelikle katılımcıların demografik bilgileri ve sonrasında içerik analizi yer almaktadır. İçerik analizinin sonucuna göre veriler “*Gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimi*” ana teması altında toplanmıştır.

Gelişmekte Olan Üniversitede Araştırma Görevlisi Olma Deneyimi

Ana temalara ait detaylı tematik içerik analizi aşağıdaki başlıklarda incelenmektedir. Öncelikle, ilk ana tema incelendiğinde, karşımıza mevcut durum ve hayaller kavramları çıkmıştır.



Şekil 1. İçerik analizi ana temaları (MAXQDA-codes-sub-codes).

Gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimi odağında elde edilen alt temalar Şekil 1’de de görüldüğü gibi “mevcut durum” ve “*hayaller*” olmak üzere iki ana temada incelenmiştir.

Mevcut Durum

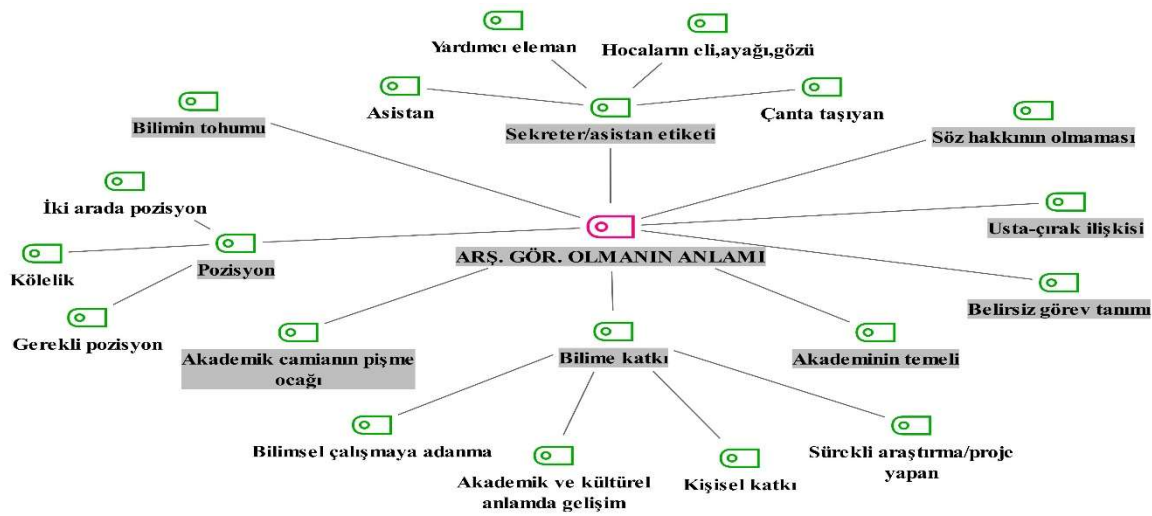
Gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyiminde yer alan “*mevcut durum*” teması “*Araştırma görevlisi deneyiminde mevcut durum*” ve “*Gelişmekte olan üniversite deneyiminde mevcut durum*” olmak üzere iki alt temada ele alınabilir.

Araştırma Görevlisi Deneyiminde Mevcut Durum

Gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimi incelendiğinde “Araştırma görevlisi deneyiminde mevcut durum” alt teması kapsamında “araştırma görevlisi olmanın anlamı”, “mevcut görevleri”, “deneyimleri”, “araştırma görevlisi benzetmesi” olarak ele almak mümkündür. Bu alt temalar ayrı ayrı alt bölümlerde incelenmektedir. Öncelikle mevcut durum kapsamında alt temalar aşağıdaki gibi ayrı ayrı incelenmiştir.

“Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamı”: Akademik camianın pişme ocağı mı? Kölelik mi?

“Araştırma görevlisi olmanın anlamı” incelendiğinde katılımcılar birçok farklı anlamları ifade etmişlerdir. Şekil 2’de de görüldüğü gibi katılımcılar araştırma görevliliğini, “sekreter/asistan”, “bilimin tohumu”, “söz hakkının olmaması”, “pozisyon”, “akademik camianın pişme ocağı”, “bilime katkı”, “akademinin temeli”, “belirsiz görev tanımı” ve “usta-çırak ilişkisi” olarak görmektedirler.



Şekil 2. Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamı (MAXQDA-codes-sub-codes).

Bu gün gördüğümüz profesörlerin de %90 diyorum, maalesef dışarıdan gelen hocalar da olabilir, %90'nı bu ocaktan yetiştirmiştir. Bu bir nevi akademik camianın pişme ocağı olarak düşünebiliriz. Burada ne kadar pişerseniz o kadar iyi bir akademisyen olabilirsiniz. Hani bilimin tohumu araştırma görevlisi. Eğer bu gün bilim devam edecekse araştırma görevlileri olmak zorunda. (05-E-32-İÇ).

Bunun yanı sıra kullanılan tabiri asistan. Aslında asistan bizim kendi ismimiz değil, asistan bana göre araştırma görevlisinin ruh halini yansıtan bir kavram. Yani araştırma görevlisi, araştırma görevlisi olarak davranmıyor belli bir süre sonra. O da asistanmış gibi, asistandan

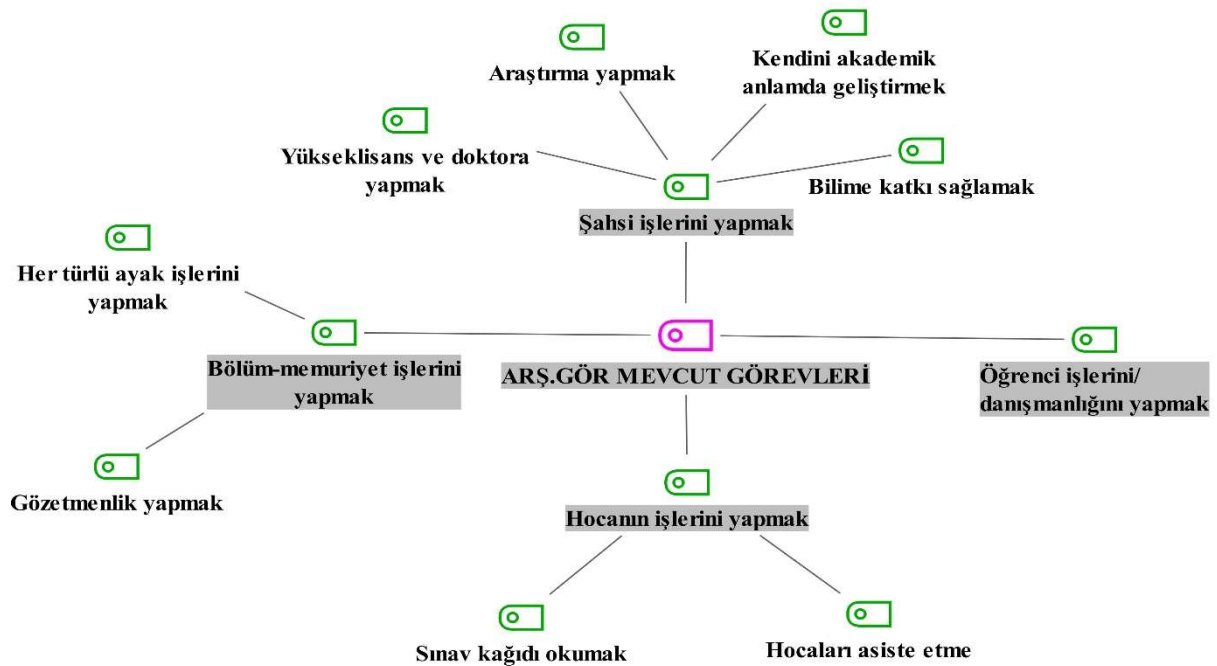
kastım bir hocaların yardımcısıymış gibi, sanki kendisi hiç bir zaman hoca olmayacakmış gibi, hep böyle bir algı var. (07-E-31-DİŞ).

Bana göre Türkiye’de standartların üzerinde bir pozisyon araştırma görevliliği. Fakat maalesef iş tanımı net belli olmadığı için son derece istismara müsait, mobbinge açık bir pozisyon. Dolayısıyla aslında fena maaş alınmıyor fakat köleliğin bir tık üzerinde diyeyim (04-E-31-DİŞ).

“Araştırma Görevlilerinin Mevcut Görevleri”: Araştırma yapmak mı? Araştırma dışında her şeyi yapmak mı?

“Araştırma görevlisi deneyimi” ana temasının “mevcut durum” alt teması içerisinde “araştırma görevlilerinin mevcut görevleri” yer almaktadır.

Şekil 3’de görüldüğü gibi katılımcıların mevcut görevleri kapsamında belirttikleri görevler arasında; Hocaları ile ilgili olarak; “sınav kâğıdı okumak”, “hocaların etrafında dolanmak”, “hocaları asiste etme”, “alan dışı dersi birebir takip etme ve ders anlatma” ve “hocalara yağ çekme”, “hocaların işlerini yapmak”; “her türlü ayak işlerini yapmak”, “köle olarak değerlendirilmek” gibi görevleri olduğunu belirtmişlerdir.



Şekil 3. Araştırma Görevlisinin Mevcut Görevleri (MAXQDA-codes-sub-codes).

Ayrıca hocaların işlerini yapmakla birlikte “bölüm/memuriyet işlerini yapmak”; “yükseklisans ve doktora yapmak”, “araştırma yapmak”, “kendini akademik anlamda geliştirmek” ve “bilime katkı sağlamak” gibi görevleri bulunmaktadır. Bunlarla birlikte

öğrenciler bağlamında “öğrenciye psikolojik danışmanlık yapmak” ve “öğrenci danışmanlığı yapmak” gibi görevleri sürdürdüklerini belirtmişlerdir.

Araştırma görevlisinin görevleri araştırmaktır işte adı üstünde. Literatür taramak, bilimsel olarak yapılan çalışmaları incelemek, bunlardan yola çıkarak kendi çalışmaları için planlar yapmak (09-E-32-İÇ).

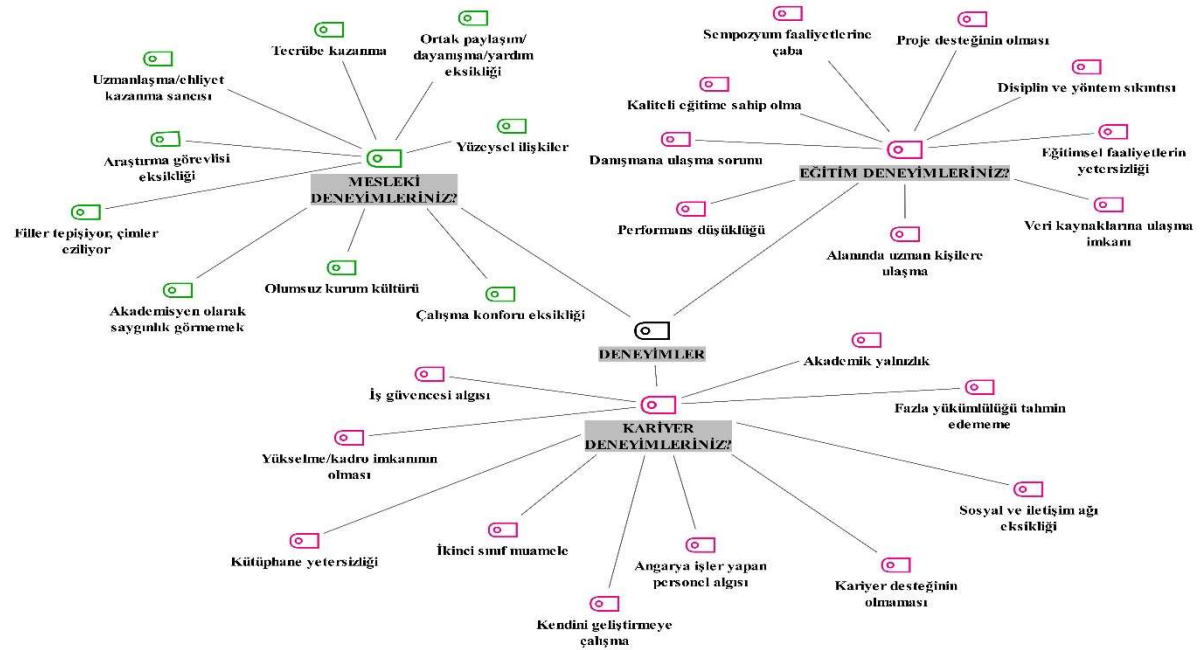
Memur işi çok yapıyoruz. Normal memurun yapması gereken var. Akademisyenin yapması gereken var. Bizim tamamen derse ilişkin oluyor ama derse ilişkin dışında işte enstitünün işlerini de yapıyoruz. İşte buradaki fakültenin işlerini de yapıyoruz. Onlar biraz yorucu oluyor (01-K-31-DİŞ).

Bu görevleri gerçekleştirirken de “sen asistansın 7/24 niye peşimden gelmiyorsun” ve “sen kimsin ki araştırma görevlisisin” gibi araştırma görevlisi etiketi ile hakarete maruz kalmaktadırlar.

7/24 Sen asistansın peşimden niye gelmiyorsun gibi muhabbetler olmaması lazım...ya da itiraz etseniz bile sen kimsin ki araştırma görevlisisin deyip hakaretler... (01-K-31-DİŞ).

“Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri”: Filler tepişir, çimler ezilir.

“Araştırma görevlisi deneyimi” ana temasının “mevcut durum” alt teması içerisinde “araştırma görevlilerinin deneyimleri” yer almaktadır.



Şekil 4. Araştırma Görevlisi Deneyimleri (MAXQDA-codes-sub-codes).

Şekil 4’de görüldüğü gibi “*Araştırma görevlisi deneyimleri*”, “*eğitim deneyimi*”, “*kariyer deneyimi*” ve “*mesleki deneyim*” olmak üzere dört ana temada ele alınmaktadır.

Mesleki Deneyimler odağında katılımcılar çalışma hayatlarında mesleki deneyimlerini etkileyen olumsuzluklara değinmişlerdir. Bu olumsuzlukların “*ortak paylaşım/dayanışma/yardım eksikliği*”, “*araştırma görevlisi eksikliği*”, “*uzmanlaşma/ehliyet kazanma sancısı*” ve “*akademisyen olarak saygınlık görmemek*” olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, “*tecrübe kazanma*” temasında Şekil 4’te de görüldüğü gibi “*fazla iş yükü*”, “*bilimsel ortamda bulunmak*” ve “*her şeyi yapmak*” alt temaları ön plana çıkmıştır. Bu tema altında katılımcıların büyük çoğunluğu bahsedilen bu faktörlerden aslında rahatsız olduklarını dile getirmeye çalışmışlardır. Ancak gerek araştırmacı günlüğünden gerekse görüşme sırasında araştırmacıların izleniminden, katılımcıların çok fazla olumsuz konuşmak istemedikleri, bu konuşmaların gizli kalacağından tekrar tekrar emin olmak istedikleri anlaşılmıştır. Burada “etik kaygı” karşımıza çıkmaktadır. Bu kaygıya ise hem çalıştıkları kurum hakkında olumsuz yorum yapmaktan çekinmeleri hem de araştırmacılarla aynı kurumda çalışıyor olmalarının sebep olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak, bahsedilen faktörlerin kısa vadede mesleki deneyimlerini olumsuz olarak etkilediğinden ancak bu duruma iyi yönden baktıklarında uzun vadede kendilerine tecrübe kazandıracağından da bahsetmişlerdir.

Yani bu böyle olmasa daha iyi tabi ki ama bunu olumlu açıdan değerlendirecek olursak ne kadar çok iş yükü olursa insan o kadar çok şey öğrenmiş oluyor. Bu gün bir araştırma görevlisi, araştırma görevliliğinin ardından bir bölüm başkanlığı yapabilir. Bu seviyeye erişiyor neredeyse. Bu bizi mesleki anlamda daha fazla geliştiriyor. Ne kadar çok iş yükümüz olursa o kadar yol kastetmiş oluyoruz çünkü. (09-E-32-İÇ).

Eğitim Deneyimleri odağında katılımcılar; iş yükünden kaynaklanan “*performans düşüklüğü*”, eğitimde eksiklik olarak gördükleri “*disiplin ve yöntem sıkıntısı*” gibi eğitim deneyimlerini etkileyen olumsuzluklara değinmişlerdir. Buna karşın nitelikli hocalara sahip olduklarını düşündükleri için ise, “*kaliteli eğitime sahip olma*” alt temasına değinmişlerdir. Buna karşın yine de dışarıdan ders anlamında destek almak istediklerinde, olumsuz bir tutumla karşılaştıkları için “*dışarıdan ders alınamaz algısı*” alt teması da ortaya çıkmıştır. Ayrıca özellikle fen bilimleri alanındaki katılımcılar, daha çok çalışmalarını uygulamalı olarak yürüttükleri için “*eğitimsel faaliyetlerin yetersizliği*” temasında “*eğitimde uygulama yetersizliği*” alt temasına değinirken, diğer yandan üniversitenin eğitimsel faaliyetlere yönelik bir çabasının olduğunu da düşündüklerini ifade etmişler ve dolayısıyla “*sempozyum faaliyetlerine çaba*” teması ön plana

çıkmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken ve katılımcılar tarafından sıklıkla değinilen en önemli nokta ise “*danışmana ulaşma sorunu*” ve “*alanında uzman kişilere ulaşma*” alt temalarında ortaya çıkmıştır. Buradaki en büyük farklılık doktora eğitimine dışarıda ve içeride devam eden katılımcıların ifadelerinde ortaya çıkmaktadır. Dışarıda doktora eğitimine devam eden katılımcılar söz konusu durumda eksiklik yaşadığını, içeride doktora eğitimine devam eden katılımcılar ise bu durumun bir eksiklik yaratmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca “*veri kaynaklarına ulaşma imkânı*” alt temasında da katılımcılar arasında çelişkili ifadeler ortaya çıkmıştır. Bazı katılımcılar veri kaynaklarına ulaşma konusunda üniversitenin kaynaklarının yeterli olduğunu, bazıları ise kaynakların yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Farklı yerde, işte ona her an ulaşamadığım için ne kadar mail ile telefonla da olsa fiziksel görüşme kadar olmuyor. Ya da fiziksel görüşmeyi işte belli günler yapıyorsunuz, o günler de kısıtlı oluyor, hocanın size ne kadar zaman verebileceğine bağlı olarak değişiyor. Her an aklınıza takılan bir şeyi sormak için, sorabileceğiniz bir kişi yok. Diğer üniversitelerde olanak daha fazla (03-K-37-DİŞ-SOSYAL).

Bu artık üniversitelerden veya herhangi bir kurumda olmaktan çıktı, çünkü artık internet var, ulaşım araçları çok kolay. Yani aslında hani eskisi kadar buna ihtiyaç yok. Önceden telefon ile bile ulaşmak bir hocaya zormuş. Biz o dönemleri yaşamadık ama şimdi öyle bir durum yok yani, atlayıp gidebiliyoruz, konuşabiliyoruz veya telefonla görüşebiliyoruz, mailleşebiliyoruz. Dolayısı ile üniversiteden bence çok bağımsız bir şey haline geldi artık. Evet üniversitemizde bölüm bazımızda, benim alanımda belki çalışan çok hoca olmayabilir ama ulaşabiliyor muyum, ulaşabiliyorum. (05-E-32-İÇ-FEN).

Kariyer Deneyimleri odağında katılımcılar; bir çalışma ekibi eksikliğinden dolayı “*akademik yalnızlık*”, mesleğin yükümlülüklerini öngöremediklerinden dolayı “*fazla yükümlülüğü tahmin edememe*” , karşılaştıkları muamelelerden dolayı “*ikinci sınıf muamele*” ve “*angarya işler yapan personel algısı*” gibi kariyer deneyimlerini etkileyen olumsuzluklara değinmişlerdir. Ayrıca katılımcılar hem kariyer desteği ve yönlendirmesi anlamında hem de çalışma ekibi ve iletişimi anlamında “*sosyal ve iletişim ağı eksikliği*” ve “*kariyer desteğinin olmaması*” alt temalarına değinmişlerdir.

İşte bir sosyal ağı, iletişim ağı kurmamız gerekiyor akademik anlamda. Yine hocaların tavsiyesinin olması lazım ki birden bire kendimiz bir iletişime geçemiyoruz. O da bence yetersiz. Kariyer anlamda da pek yani öğrencilerimize bile kariyer günleri, yakın zamanda düzenlemeye başladık. İlk zamanlar yoktu. Oryantasyon programı vs. (01-K-31-DİŞ).

Kariyer deneyimleri temasında en dikkat çekici nokta ise “*norm kadro sorunu*” ve “*alanında kadro alamama*” alt temalarına sahip “*iş güvencesi algısı*” ana temasında ve

“hızlı kadro alma” alt temasına sahip “yükselme/kadro imkânının olması” ana temasında ortaya çıkmıştır. Söz konusu temalarda katılımcılar tezat ifadeler kullanmışlardır. Bazı katılımcılar “norm kadro” sorunundan dolayı özellikle alanında kadro alma anlamında sıkıntılar olduğunu belirtirken, bazıları ise kadro alma anlamında sıkıntılar olmadığını ifade etmişlerdir.

Norm kadro meselesi çıktı yakın zamanda. O mesela her şeyi, düzeni alt üst eden bir şey oldu. İhtiyacı olan bölümün hoca almasını engelliyor, ihtiyacı ne diyelim, normal bölümdeki hocaların da rahatını bozuyor yani. Şimdi İİBF'den orada norm kadro dolayısı ile yer bulamıyor, doçent olacak hocamız atıyorum, bir şekilde istemediği bir yere gidiyor, o açıdan bir sıkıntı var. İşte norm kadro meselesi var (08-E-30-DİŞ).

Yükselme kriteri. Yükselme verirler yani gördüğüm kadarıyla kadro veriyorlar. Üniversitede bu açıdan bir sorun çıkartmıyorlar. Yani yükselme açısından bu, bence bir sıkıntı yok. Burada küçük üniversitenin herhalde en büyük avantajlarından biri. Çabucak kadroyu verme olayları. Yine bekleniyor bir 1 sene kadar en fazla. Yine o 1 sene sonunda kadronu alacağını biliyorsun ama kötü yani birebir alanında alamıyorsun tabii. İşte Meslek Yüksek Okulunda alabiliyorsun ya da hiç alakanın, ilgi alaka olmayan alanda alabiliyorsun. Burada işte İBF mezunu olup da Spor Bilimlerinde alanı gördük (01-K-31-DİŞ).

Bazı katılımcılar da “iş güvencesi algısı” temasında farklı görüşlerde bulunmuşlardır. Katılımcıların görüşleri arasındaki farklılıkta; katılımcılardan birinin bütün eğitim sürecini ve çalışma sürecini doğup büyüdüğü şehirdeki mevcut üniversitede gerçekleştirmiş olmasına karşın, diğer katılımcının mevcut üniversitede sadece çalışma sürecini yaşamış olması etkili olabilir. Ayrıca katılımcılardan birinin 50d değerinin ise ÖYP kadrosunda olmasından kaynaklı olarak güvenlik duygusunun da bu farklılıkta etkisi olduğu düşünülebilir.

Ondan sonra bizim burada ise, bildiğim kadarıyla, yani ben ÖYP ile girdim. 33 A kadrosu hakkım vardı zaten fakülteden. Ama normal alımlarda sanırım 50d ile alıyordu. Sonradan yeterliliği geçince 33'e geçiriyordu. O yüzden üniversitemizin şey akademisyenler, özellikle araştırma görevlilerine bir gelecek teminatı verdiğini düşünüyorum (02-E-31-DİŞ).

Ben uzun yıllar 50d'liydim. O nedenle iş güvencesi son bir iki yıldır hissediyorum. 33'e geçtikten sonra hissetmeye, kısmen hissetmeye başladım o da. (Gülerek). Büsbütün kesinlikle değil. Ama hani her sözleşmemi de imzalanacağı gün geldiğinde "Ya acaba yenilerler mi?" endişesi çok da duymuyorum artık. Bu da yeni, bir iki senelik gelişme. Ondan önce gerçekten her yıl o kabusu görüyordum. Çünkü hani özel bir kriter de kullanabilirler, ona dair bir güvence hissetmiyorum üstümde. Kadromu vereceklerine ilişkin de doktoramı aldıktan sonra bir güvence hissetmiyorum (10-K-34-DİŞ).

“Benzetme (Mevcut Araştırma Görevlisi)”: “Çiçek ile Çalı süpürgesi” arasında gidip gelme

“Araştırma görevlisi deneyimi” ana temasında mevcut durum içerisindeki benzetme alt teması incelendiğinde katılımcılar kendileri ile ilgili farklı benzetmelerde bulunmuşlardır. Bunlar; “futbol oyuncusu”, “çiçek”, “mutluluk”, “yönetici adayı”, “çalı süpürgesi”, “kadim ve eski bir üniversite”, “yazar”, “veri”, “üst düzey bürokrat”, “sıradan bir öğretmen”, “inşaat işçisi”, “pazarcı”, “her şey”, “7/24 iş/mesai”, “yuva”, “işçi” ve “göz” şeklindedir.

Bitkiye benzetirsin, herhangi bir bitki, ne olabilir; bir çiçeğe benzetirsin. Niye çiçeğe benzetirsin; gerçekten araştırma görevliliği doğru yapılırsa hani onun, öncelikle ekim süreci. İşte başlangıç sürecini yansıtır. Onun gelişim süreci, biraz büyüme süreci, onun boyunun uzaması, sonra onun verimli bir şekilde, elde ettiği tecrübeyi aktarma süreci de bunun çiçek açması. İnsanlara pozitif bir enerji verme sürecini yansıtır (07-E-31-DİŞ).

Kendi kurumumuzla ilgili motivasyonumuzdan dolayı söyleyeyim. Süpürge, çalı süpürgesi, ot süpürge. Süpürge yani benzeteceğim de. Çünkü süpürge gibi kullanılıyor. Pozisyonumuz bundan ibaret (10-K-34-DİŞ).

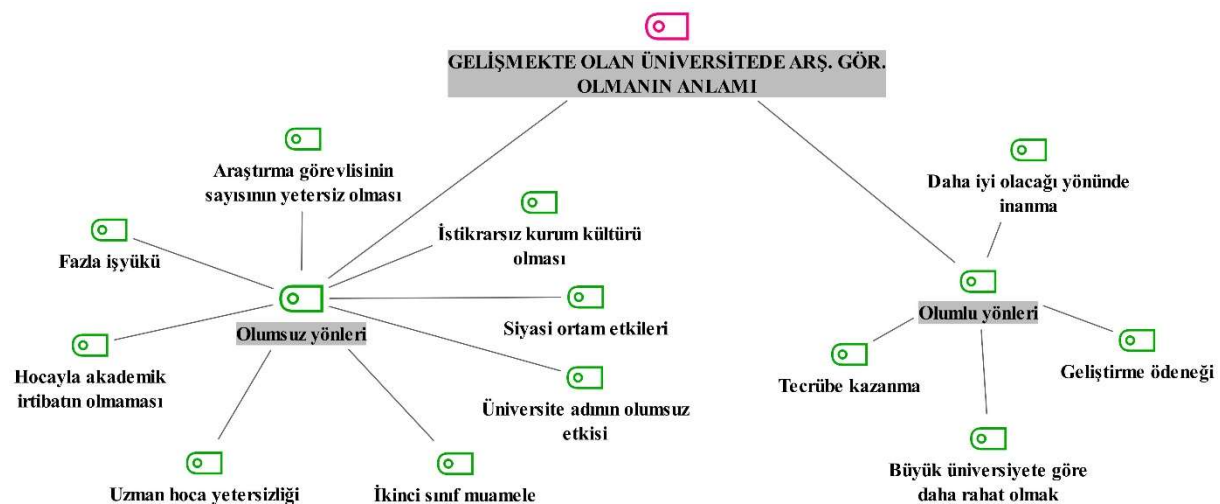
Özetle; mevcut durum kapsamında katılımcılar genel olarak araştırma görevlisi olmanın anlamından, mevcut durumda yapmakta oldukları görevlerden ve yaşadıkları deneyimlerden bahsetmişlerdir. Araştırma görevlisi olmanın anlamı, özellikle belirsiz görev tanımlarından dolayı birçok katılımcı için kölelik, araştırma görevlisi yerine asistan olarak etiketlenmek gibi olumsuz ifadeleri çağrıştırırken; bazı katılımcılar için ise araştırma görevliliğinin hem kişisel hem de akademik katkı sağlayan tecrübe süreci olduğuna dair olumlu anlamlar çağrıştırmıştır. Ayrıca katılımcılar, mesleki, eğitim ve kariyer deneyimlerinden ve bu deneyimleri etkileyen olumlu ve olumsuz durumlardan bahsetmişlerdir. Mevcut görevleri kapsamında ise en çok yapmakta oldukları görevlerin çokluğundan ve bu durumun bilimsel çalışmalar yapmalarına engel olabileceğinden ve aynı zamanda olumlu bakış açısıyla da bu görevlerin kendilerine tecrübe kazandırdığından bahsetmişlerdir. Son olarak ise; tüm bunlar göz önüne alınarak mevcut durum içerisinde araştırma görevliliği kavramına dair benzetmelerde bulunmuşlardır. Katılımcılar, mevcut durumu değerlendirirken aynı zamanda araştırma görevliliğinin nasıl olması gerektiğinden ve ideallerindeki araştırma görevliliğinden de bahsetmişlerdir. Dolayısıyla katılımcıların söz konusu değerlendirmeleri “*mevcut durum*” kapsamında ele alınırken, olması gereken ve ideallerine ilişkin değerlendirmeleri ise “*hayaller*” kapsamında ele alınmıştır.

Gelişmekte Olan Üniversite Deneyiminde Mevcut Durum

Gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyiminde yer alan “*mevcut durum*” teması kapsamında ikinci olarak ön plana çıkan tema ise “*gelişmekte olan üniversite deneyiminde mevcut durum*” şeklindedir. Bu tema odağında ön plana çıkan temalar ise “*gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın anlamı*”, “*mevcut olanaklar*”, “*deneyimleri*”, “*üniversite etiketi*”, “*benzetme*” ve “*ilişki*” şeklindedir. Bu kapsamda alt temalar aşağıdaki gibi ayrı ayrı incelenmiştir.

“Gelişmekte Olan Üniversitede Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamı”

“Gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın anlamı” on dört ayrı alt temada ele alınabilir. Şekil 5’ te görüleceği gibi “gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın anlamı” teması “araştırma görevlisi sayısının yetersiz olması”, “fazla iş yükü”, “hocayla akademik irtibatın olmaması”, “uzman hoca yetersizliği”, “zor/problemlî”, “yük/sorumlulukların fazla olması”, “ikinci sınıf muamele”, “üniversite adının olumsuz etiketi”, “siyasi ortam etkileri” ve “istikrarsız kurum kültürü olması” alt temalarını içeren “*olumsuz yönleri*” ile “daha iyi olacağı yönünde inanma”, “geliştirme ödeneği”, “büyük üniversiteye göre daha rahat olmak” ve “tecrübe kazanma” alt temalarını içeren “*olumlu yönleri*” ana temalarından oluşmaktadır.



Şekil 5. Gelişmekte Olan Üniversitede Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamı (MAXQDA-codes-sub-codes).

Özellikle katılımcıların birçoğu “yük/sorumlulukların olması” alt temasında “çok fazla beklenti”, “mesai saatlerinde akademik çalışma yapamamak” ve “mesai saatlerinde hocala ilgilenme” konularına değinmişlerdir.

Üniversite geliştirmekte olduğu için akademik personelden proje veya çalışma anlamında beklentileri yüksek oluyor. Ne demek istiyorum yani, en basiti kendi üniversitemiz, dediğiniz gibi geliştirmekte olan bir üniversite, dolayısı ile araştırma görevlilerinden beklentileri daha fazla oluyor (09-E-32-İÇ).

“Araştırma görevlisinin sayısının yetersiz olması” alt teması ise fakülteden fakülteye farklılık göstermekle birlikte en çok fen bilimleri alanında ve yeni kurulan fakültelerde görev alan katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bu durumun neden olduğu “fazla iş yükü”nden de bahsetmişlerdir.

O yüzden geliştirmekte olan üniversitelerde daha fazla araştırma görevlisi olmalı. Zaten dinamik kadro, doktor öğretim üyesi sayısı gibi araştırma görevlisinin sayısının da artması gerektiğini düşünüyorum. Bu açıdan ben çok dezavantajlıyım. Yani gelişmiş üniversitelerde hoca sayısı tabi bölümdeki hoca sayısı fazla olduğu için iş yükü fazla olabiliyor ama orada da yine araştırma görevlisi sayısı da fazla. Yani onlara göre benim böyle bir dezavantajım var. Az olmamız.(06-K-31-DİŞ).

Ayrıca katılımcılar geliştirmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın olumsuz yönlerinde “üniversite adının olumsuz etkisi” ve “zor/problemlı” alt temalarına değinmişlerdir.

İkincisi belki bir dezavantaj mıdır, bilmiyorum ama, belki adıdır. Yani insanlar dünyaları da yapsanız adından dolayı sizi ne yapabiliyor, geri plana itebiliyor (05-E-32-İÇ).

Geliştirmekte olan üniversitelerde araştırma görevlisi olmak zor. Çünkü imkanlar kısıtlı. Aynı zamanda buradaki hocaların da yeterli bilgi düzeyinin olduğunu düşünmüyorum. Özellikle hani profesör sayısı zaten az. Her ana bilim dalında hoca yok (...). O yüzden onlardan yararlanamıyoruz. Çünkü bizim gibi yeni öğreniyor. Sanki bir araştırma görevlisi gibi araştırma yapmayı yeni öğreniyor, bir proje yapmayı bilmeyen, hani bu anlamda hocalar var. Çünkü profesör sayımız yok, doçent sayımız yeterli değil, bundan dolayı zor. Bir kılavuzunuz yok hani size yön verecek, her şeyi kendi çabalarınız ile elde ediyorsunuz ve buna aynı zamanda yola harcadığınız, doktora yaparken harcadığınız şeyleri de sayarsak; zamanı, işte maddi manevi yıpranmayı da katarsak geliştirmekte olan bir üniversitede şey olmak zor. (03-K-37-DİŞ).

Bunlara ek olarak; katılımcılardan birisi, söz konusu bu olumsuz yönlerin ortaya çıkmasının nedeni olarak görülebilecek bir tema olan “istikrarsız kurum kültürü”nden bahsetmiştir.

Bizde bazen idari personel dahi bazı bürokratik konularda ne yapacağını bilmez halde olabiliyor. Bizim mevzuatı kurcalamamız gerekebiliyor. Halbuki bunu zaten idari personelin bilmesi lazım. Bunu işte yeni bir okul olmakla ilgili. Kurumsal kültürümüzün daha yeni oluşmakta olmasıyla ilgili olabilir. Bir diğer husus, son olarak söyleyebileceğim, sanki büyük üniversitelerde biraz daha az idareci merkezli olunuyor da bizde gelişmekte olan üniversitelerde yönetici ne derse o merkezli olarak, kurum kültürü geçici bir şekilde şekilleniyor. E kalıcı bir kültür oluşmuyor diye düşünüyorum. E bu da bir handikap, her yeni gelen yöneticiyle birlikte yeni bir kurallar silsilesi devreye giriyor. Dolayısıyla bir kültür stabil istikrarlı bir kültür oluşmamış oluyor. Hatta var olan bölümler içinde var olan kültürlerinde yok olduğunu söyleyebiliriz (10-K-34-DİŞ).

Bu olumsuz yönlerin yanı sıra katılımcılar *“geliştirme ödeneği”* nin, gelişmekte olan üniversitenin olumlu bir yönü olduğundan bahsetmişlerdir.

Gelişmekte olan bir üniversitenin olumlu yönlerinden başlayacak olursak aslında bize avantajları var. Nasıl avantajları var? Bir kere maddi bir avantajı var. Gelişmekte olan üniversitelere ekstra ödenekler var, biliyorsunuz. Gelişme nedeniyle maaşlarımız İstanbul'daki, Ankara'daki araştırma görevlisinden daha fazla (04-E-31-DİŞ).

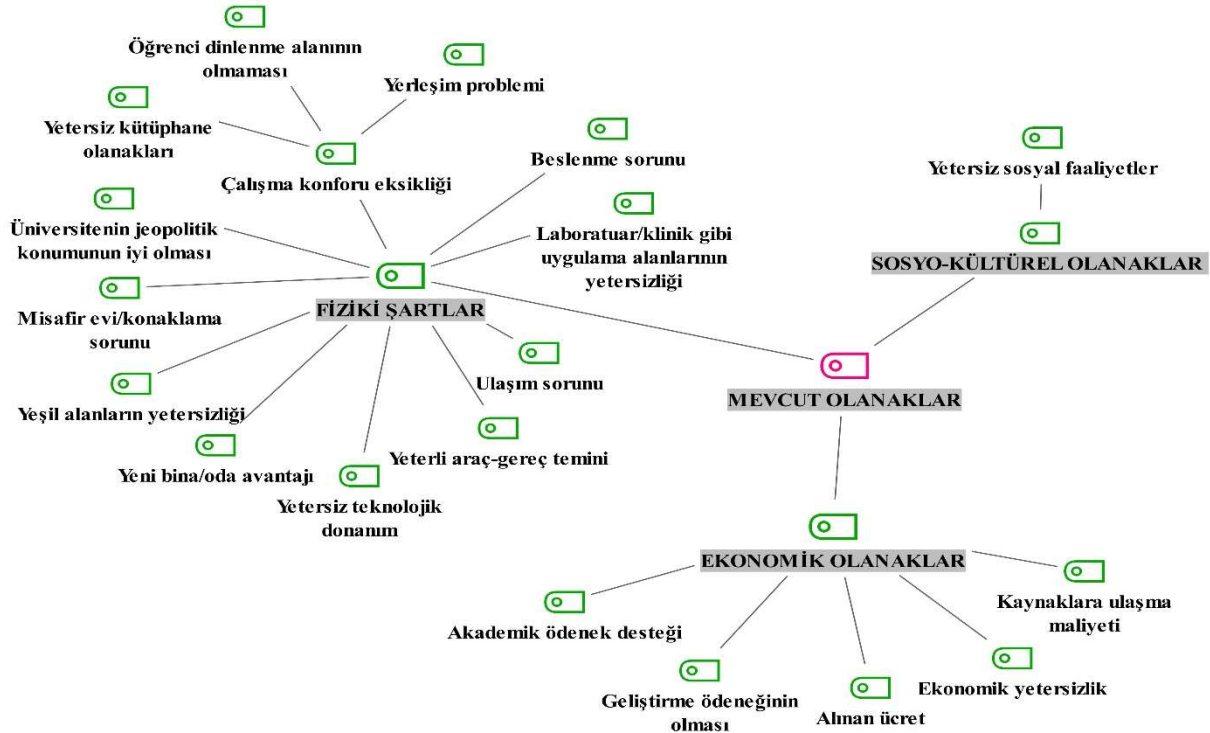
Katılımcılar, gelişmekte olan üniversitenin bu olumsuz ve olumlu yönlerden bahsederken; gelişmiş üniversitelerle kıyaslama yapmışlardır. Özellikle gelişmiş üniversiteye göre; gelişmekte olan üniversitede, yönetimin anlayışı nedeniyle *“görevlendirme izni fırsatının olması”*; küçük bir şehirde olması ve sayı olarak az olunması nedeniyle *“yakın ilişkilerin olması”*; binaların ve üniversitenin yeni olması nedeniyle *“yeterli araç-gereç temini”* ve yine hoca ve öğrenci sayılarının daha az olması nedeniyle *“daha az yoğun çalışma koşulları”* gibi olumlu farklarına değinmişlerdir. Ayrıca, kurum kültürünün oturmamış olması nedeniyle *“hızlı bürokrasi olmaması”*; alanında uzman hoca yetersizliği nedeniyle *“alanındaki hocayla sürekli irtibat halinde olamama”* ve *“akademik katkının yetersiz olması”*; fazla iş yükünden dolayı *“sürekli akademik faaliyet yapamama”*; *“gelişmiş olanakların olmaması”*; gelişmiş üniversitelerde bir mesai beklentisi yokken gelişmekte olan üniversitelerde *“mesai beklentisinin olması”* ve *“bütçe probleminin olması”* gibi olumsuz farklarına değinmişlerdir. Buna karşılık bazı katılımcılar ise *“idari görev”*; *“yetersiz oda”* ve *“hocanın şahsi işleri”* temalarıyla gelişmiş ve gelişmekte olan üniversite arasında herhangi bir farkın olmadığını belirtmişlerdir.

Aslında araştırma görevlisi hemen hemen her yerde benzer işler ve benzer sıkıntılar ile karşılaşılıyor (05-E-32-İÇ).

“Mevcut Olanaklar”

“Mevcut durum” ana temasının “Gelişmekte olan üniversite deneyiminde mevcut durum” alt teması içerisinde “mevcut olanaklar” yer almaktadır.

Şekil 6’da görüldüğü gibi “mevcut olanaklar” teması “sosyo-kültürel olanaklar”, “ekonomik olanaklar” ve “fiziki şartlar” olmak üzere üç ayrı temada ele alınmaktadır. Söz konusu olanakların, ayrı ayrı alt temaları aşağıda incelenecektir.



Şekil 6. Gelişmekte Olan Üniversitede Mevcut Olanaklar (MAXQDA-codes-sub-codes).

Sosyo-kültürel olanaklar odağında katılımcılar sosyal faaliyetlerin “yetersiz” olduğunu belirtmektedirler.

Ama sosyo-kültürel olanaklar evet kısıtlı. Gerçi çok fazla sayıda konferans oluyor. Bunu birazcık üniversitemiz yenmeye çalışıyor ama örneğin bir sinema festivali veya kültürel olarak bunlara tiyatroya katılma, hani farklı şeyler yok. Öğrencilerin ve akademik personelin katılacağı sosyal olanaklar daha az, sosyo-kültürel olanaklar daha az.. Kültürel anlamda farklı şeyler yok (03-K-37-DİŞ).

Ekonomik olanaklar odağında; “Alınan ücret” alt temasında katılımcıların çoğu gelişmiş üniversitelere göre bir fark görmediklerini ve hatta küçük şehir avantajı olduğunu dile getirmişlerdir. Katılımcılar, “kaynaklara ulaşma maliyeti”, “ekonomik yetersizlik” ve “akademik ödenek desteği” temalarında ise ekonomik olanaklar açısından dezavantajlı durumda olduklarını dile getirmişlerdir.

Bizim maaşımız diğer üniversitelere göre daha az değil. Hatta küçük bir şehirde yaşadığımız için masrafımız da daha az. Büyük şehirde kurumlaşmış bir büyük şehir üniversitesinde araştırma görevlisi yapan birisine göre maddi refahımız daha çok da olabilir onu bilmiyorum (10-K-34-DİŞ).

Fiziki şartlar odağında katılımcılar; çalışma konforu eksik olduğunu, beslenme, ulaşım, misafirevi/konaklama sorunları yaşadıklarını, yetersiz teknolojik donanım, yetersiz yeşil alan, yetersiz laboratuvar/klinik gibi uygulama alanı gibi eksikliklerden bahsederken; yeni bina/oda avantajından ve üniversitenin jeopolitik konumunun iyi olmasından da bahsetmişlerdir. İlk olarak *“çalışma konforu eksikliği”* temasında katılımcılar, *“yetersiz kütüphane olanakları”, “öğrenci dinlenme alanının olmaması”* ve *“yerleşim problemi”* konularına değinmişlerdir. Ayrıca *“yeni bina/oda avantajı”* temasında da benzer konulara değinmişler ancak tezat ifadelerde bulunmuşlardır. Şöyle ki, bazı katılımcılar, özellikle yeni kurulan fakültelerin ve odaların yeni olmasından memnun ancak uzun vadede yetersiz kalabileceğinden bahsetmişlerdir. Bazı katılımcılar ise, çalışma konforunun yetersiz olduğundan, herhangi bir durumda oda dışında çalışılabilecek veya dinlenilebilecek bir ortamın olmadığından bahsetmişlerdir.

Bunun yanında ikincisi, fiziki şartlar işte.. Çünkü fiziki şartlar biraz da bina ya da yapısal faktörler olduğu için, bunlar da genel manada eksiklik var mı bilmiyorum ama mesela kendi binamız yapıldı, fiziki anlamda şu an mevcut durumu sağlıyor ama ilerleyen dönemlerde, bir kaç yıl sonra mesela, yine işte herkesin odayı ikiye bölünmesi ya da çalışma ortamının biraz daha darlaşması, o da tabi motivasyonu biraz daha düşürebilir (07-E-31-DİŞ: 35).

Ders çalışacağım daha farklı ortamlar olabilir. Sadece odada mesela çalışılmıyor. Başka yere geçebiliyorsun. Yine odalar 2 kişilik olması dezavantaj çünkü çok fazla öğrenci gelmiş oluyor ya da karşı tarafın öğrencisi gelmiş oluyor. Akademisyenler için bir dinlenme alanı oluşturulabilirdi. İşte çay, kahve içebileceği ya da dinlenebileceği ya da odasına biri geldiği zaman alıp da oraya götürebileceği. Karşı tarafa iş imkanı, en azından çalışabilsin diye bir ortam sağlanabilirdi.. Ya da sadece ders çalışmak için hafif rahatlatıcı müziğin olduğu bir ortamda çay, kahve alabileceğimiz işte o olabilir. Yani böyle ortamlarda çok yok maalesef (01-K-31-DİŞ).

Bu olanakların yetersiz olmasının yanı sıra katılımcılar, kampüs içinde yeme-içme alanlarının yetersiz ve pahalı olmasından dolayı *“beslenme sorunu”* olduğunu ve katılımcıların kampüs içinde misafirlerini ağırlayabilecekleri bir yer olmamasından dolayı da *“misafir evi/konaklama sorunu”* olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, *“ulaşım sorunu”* olduğunu ancak bunun daha çok belediyenin sorumluluğunda olduğunu yine

de en azından kampüs içi ulaşımın ücretsiz olması gerektiği ve ek olarak tramvay, ring vs. gibi kampüs içi alternatif ulaşım olanaklarının sağlanması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Ulaşım normalde üniversite ile ilgili çok da değil de çoğu biraz daha belediye ile ilgili, o anlamda sorun var ama. Ulaşım da kesinlikle sorun var. Çünkü bunu, biz kendimiz çok kullanmadık da öğrencilerimizin mevcut durumda da dinleyebiliriz, görebiliyoruz ya da kendimiz de gözle görebiliyoruz. Yoğun bir araca doldurma. Ama bu da yarım saatte bir olsun, öğrencinin psikolojikman, mental olarak da üniversiteden de soğumasına sebep oluyor aynı zamanda. Ama bu anlamda iyileştirme yapılabilir (07-E-31-DİŞ).

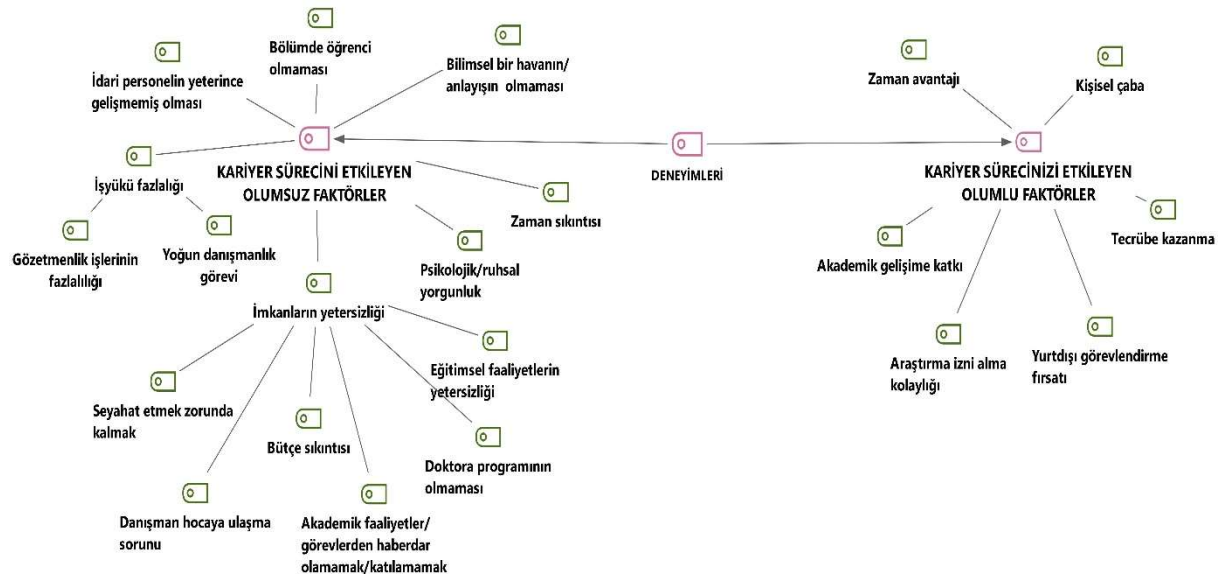
Bunlara ek olarak katılımcılar; *“yetersiz teknolojik donanım”, “yeterli araç-gereç temini”, “laboratuvar/klinik gibi uygulama alanlarının yetersizliği”,* temalarına değinmişlerdir. Ancak burada çelişkili ifadelerde bulunmuşlardır. Şöyle ki, özellikle fen bilimleri fakültelerinde görev alan katılımcılar uygulamalı olarak çalıştıkları için laboratuvar/klinik açısından olanakları yetersiz bulurken, sosyal bilimler fakültelerinde görev alan katılımcılar ise kendilerine gerekli araç-gereç sağlandığı için oda ve teknolojik donanımlar açısından olanakları yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir.

Araç gereçlerimiz, masa olsun bilgisayar olsun temin etmede, hani temin edildi. Ama her zaman bir vardı şey olarak. Burada ise yani hemen sağlanıyor, temin ediliyor. Dolabımız olsun, masamız olsun, bilgisayarlarımız olsun, yazıcımız olsun. O tür donanımlar eksiksiz veriliyor burada (02-E-31-DİŞ-SOSYAL).

Fiziki şartlar, bizim binamız yeni güzel. Eski bir bina değil ama hala hastanemizde kliniklerimiz yok. Yine fizik şartlar bu açıdan yetersiz. Ama bina olarak yeni (06-K-31-DİŞ-FEN).

“Gelişmekte Olan Üniversite Deneyimleri”

“Gelişmekte olan üniversite deneyiminde mevcut durum” ana temasının *“deneyimleri”* alt teması içerisinde *“kariyer sürecini etkileyen olumlu faktörler”* ile *“kariyer sürecini etkileyen olumsuz faktörler”* temaları yer almaktadır.



Şekil 7. Gelişmekte Olan Üniversite Deneyimleri (MAXQDA-codes-sub-codes).

Şekil 7’de görüldüğü gibi, gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlilerinin kariyer sürecini etkileyen olumsuz faktörler arasında; *“imkânların yetersizliği”* teması, *“iş yükü fazlalığı”*, *“idari personelin yeterince gelişmemiş olması”*, *“bölümde öğrenci olmaması”*, *“bilimsel bir havanın/anlayışın olmaması”*, *“zaman sıkıntısı”*, *“psikolojik/ruhsal yorgunluk”* şeklindedir. Bununla birlikte olumlu faktörlerin ise; tecrübe kazandıklarını, zaman avantajı olduğunu, akademik gelişimlerine katkı sağladığını, kişisel çaba harcadıklarını, araştırma izninin daha kolay aldıklarını ve yurtdışı görevlendirme fırsatlarının daha çok olduğunu belirtmişlerdir.

Olumsuz Faktörler: *“Kariyer sürecini etkileyen olumsuz faktörler”* ana temasında göze çarpan ilk tema *“idari personelin yeterince gelişmemiş olması”* alt temasıdır. Bu tema, katılımcıların sıklıkla rahatsızlığını dile getirdikleri *“fazla iş yükü”* nün sebebi olabilir. Çünkü gelişmekte olan bir üniversitede idari personelin de yeterince gelişmemiş olması, birçok idari görevin araştırma görevlilerine yüklenmesine neden olabilmektedir. Hatta bunun sebebi de, daha önce *“gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın anlamı”* ana temasının *“istikrarsız kurum kültürü”* alt temasında değindiğimiz gibi, gelişmekte olan bir üniversite olması ve sıklıkla yönetimin değişmesi nedeniyle, her yöneticiyle birlikte yeniden düzenlenen kurum kültüründen kaynaklanabilir.

Personeller de aynı şekilde zaman içerisinde tecrübe elde ediyorlar, teknolojiye ya da bu tarz kitle iletişim araçlarına daha hâkim bireyleriz. Dolayısı ile yazı işleri olsun, öğrenci işleri

olsun ya da bir taslak, bu tarz şeyler belirleneceği zaman gelişmekte de olan bir üniversite olduğundan dolayı bizlerden de destek almaları fazlası ile gerekiyor birimlerin (09-E-32-İÇ).

Gelişmiş üniversitelerde birçok şey oturmuş ve bu işleri yapan memurlar var. Bizde zaten memur ile de ilgili sıkıntı olduğu için sayısında bu tarz şeyleri de kim, araştırma görevlisi yapacak. Bu açıdan bayağı dezavantajlı. Yani diğer arkadaşlarımın kendi meslekleri ile ilgili işler yaparken, angaryası dahi olsa, yine laboratuvarın işini veya bölümün işini yapıyorlar (06-K-31-DİŞ).

“İdari personelin yeterince gelişmemiş olması” temasının göze çarpmasının bir diğer sebebinin; katılımcılar idari personelin yeterince gelişmemiş olmasının kendilerine yüklenen angarya işlerden dolayı *“zaman sıkıntısı”* yaşamalarına ve *“psikolojik/ruhsal yorgunluk”* hissetmelerine neden olduğunu belirtmişlerdir.

Yazı ile ilgili işte mesela biz daha önceki süreçte yazı işlerini hep kendimiz yapıyorduk. Elle yazıyorduk, gelen dilekçeyi imzalıyorduk, bunu matbu deftere geçiyorsun, yazıyı alıyorsun, bölümü ana bilim dalı vs. hepsi araştırma görevlisinin üstünden gidiyor. Bu tarz şeyler seni gündelik hayattan, aslında akademik o ilk başta söylediğim yüksek lisans doktora ve akademik çalışmalar yaparak öğretim üyeliğine hazırlanma sürecindeki iş formatının dışında olduğu için bu seni o anlamda o yapman gereken işlerden soğutuyor. Çünkü zamanın bunlar ayırdığın zaman diğer kalan zamanda da psikolojikman yorgun oluyorsun, zaman da olsa çalışmıyorsun, odaklanamıyorsun. Tezse tezine, makaleye makale. Bu seni biraz daha yoruyor. O yüzden biraz daha böyle mevcut bizim taşra üniversite de diyebiliriz, bu tarz üniversitede personel eksikliğinden dolayı özellikle idari personel eksikliğinden dolayı idari işler ile araştırma görevlilerin çok içli dışlı olması... Öğretim üyesi fazlında ben şahsen çok sorun yaşamadım da öğretim üyelerinin bize baskı yapması vs. bu tarz bir şey ile hiç karşılaşmadım. Kendi bölümümdeki ikili ilişkilerimiz, sağ olsun hocalarımız ile ilişkilerimiz iyi ama bizim daha çok zorlandığımız nokta işte idare, o da personel eksikliğinden dolayı, idari işlerde daha çok böyle zaman geçirmemiz, o da bizi ister istemez kişisel akademik çalışmalardaki zamanı aldığı için, zamanı çaldığı için ona hem motivasyon olarak katkı sağlayamıyor, hem performans düşüklüğüne neden oluyor hem de ruhsal anlamda yorgunluğa neden olduğu için konsantrasyonu sağlamak biraz daha zaman alıyor. O olumsuz bir şey, dezavantaj diyebiliriz. (07-E-31-DİŞ).

Doktora eğitimine dışarıda devam eden katılımcılar aynı kurumda doktora yapmadıkları için *“seyahat etmek zorunda kalmak”* temasına değinirken; doktora eğitimine içeride devam eden katılımcılar ise *“laboratuar analizleri için sürekli şehir dışına gitmek”* ve *“laboratuar sıkıntısı”* nedeniyle *“seyahat etmek zorunda kalmak”* temasına değinmişlerdir.

Olumlu Faktörler: Katılımcılar kariyer süreçlerini etkileyen olumlu faktörlerden bahsederken en çok değindikleri temaların “*tecrübe kazanma*” ve “*akademik gelişime katkı*” olduğu görülmektedir. Daha önce de mesleki deneyimler ana temasında geçen “*tecrübe kazanma*” temasında katılımcılar idari görevlerin ve iş yükünün kazandırdığı tecrübeden bahsederken, bu temada ise akademik anlamda verimlilik ve tecrübe kazandıklarından bahsetmişlerdir.

Olumlu yönler, az önce söylediğim gibi gelişimimize daha kişisel, akademik gelişimimize daha doğrusu, kişisel demeyelim daha doğru olur, akademik gelişimimize daha olumlu katkılar sağlıyor (09-E-32-İÇ).

“*Zaman avantajı*” temasında ise katılımcı ifadelerinde hem zaman anlamında hem de üniversitelerin gelişmişlik düzeyi anlamında çelişkiler olduğu göze çarpmaktadır. Bazı katılımcılar üniversite ve idari personelin yeterince gelişmediği için idari görevlerin fazla olmasından kaynaklı zaman sıkıntısı yaşadığını belirtirken, bazıları ise aksine daha gelişmiş üniversitelerde idari görevlerin fazla olmasından kaynaklı, zaman avantajı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi bu katılımcıların bazılarının sadece gelişmekte olan üniversitede, bazılarının ise her ikisinde de mesleki deneyim yaşamış olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Olumlu yönleri, Akademik anlamda daha fazla vakit bulabiliyorum (02-E-31-DİŞ).

En başta belirttiğim gibi bazı dönemler oluyor, orada çok böyle zamansal açıdan sıkıntı yaşıyorum. Yani af edersiniz insan bazen tuvalete gitmeye fırsat bulamıyor. Yemek zaten, öğle yemeği yemiyorum yani, genelde odada olurum. O anlamda sıkıntılarımız oluyor (08-E-30-DİŞ).

“Üniversite Etiketi”: Taşra/ kırsal üniversite algısı

“*Gelişmekte Olan Üniversite Deneyiminde Mevcut Durum*” ana temasının “*üniversite etiketi*” kapsamında katılımcılar gelişmekte olan üniversitelerin, şehre yönelik negatif algının varlığından, acıyarak bakma/küçümseme yaşandığından, ikinci sınıf üniversite olarak görüldüğünden, “*taşra/kırsal*” üniversite olarak görüldüğünden ve üniversitenin cazip olmadığından bahsederek, gelişmekte olan üniversitelerin olumsuz damgalanmaya sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Şimdi şey öncelikle herkes son yıllarda tanınmaya başladı ama ilk zamanlar kimse bilmiyordu, aa öyle bir üniversite mi var, yeni mi açılmış, ne olmuş falan diye... Biraz kırsal ve taşra olarak görüyorlar. Taşra üniversitesi. Öyle algılayanlar, anlatanlar vardı kongrelerde. Taşra üniversitelerinden gelen, taşra üniversitesinde görev yapan vb. Böyle bir hoş olmayan bana göre, bir şey var. Çünkü taşra gibi bir ayrım bence yanlış bir ayrım

diye düşünüyorum. Gelişmekte olan gibi bir ayırım daha doğru bir ayırım. Taşra üniversitesi olarak görüyorlar. Oradaki personeli de daha az bilgili olarak görüyorlar. Üniversiteyi daha az bilgili olarak görüyorlar. Zaten ismini yazınca biraz daha sizi şey, bilimsel açıdan daha düşük olduğunu, kalitesiz olduğunu düşünüyorlar (03-K-37-DİŞ).

Paketinden çıkmış gibi, jelatinli falan diyorlar, yeni diyorlar öyle bir üniversite diyorlar, binalarımız hep yeni yeni olduğu için (06-K-31-DİŞ).

“Üçüncü kişi algısı ile ilgili anı” temasında katılımcılar çalışmakta oldukları kurumun üçüncü kişiler tarafından nasıl algılandığına dair yaşadıkları anıları anlatmışlardır.

Ben bir Shakspeare sempozyumu dinledik biz. Oraya da ben de yazabilirdim ama yazmadım, biraz tembellik ettim. Arkadaşım bildiri yazdı. İşte organizasyon komitesindeki genç arkadaş bizi, hatta "Anadolu'dan gelenler var aramızda." falan diye işaret etti yani. Biz de böyle çok ifşa olmuş ve kötü bir şey yapmış gibi hissettik. Anadolu'dan gelmenin hiçbir kötü tarafı yok ama hani Boğaziçi Üniversitesindeki bir sempozyumda demek ki garip karşılanabiliyor Shakespeare sempozyumuna giden, Anadolu Üniversitesinin akademisyeni, tuhaf gelebiliyor demek ki (Gülerek). O da biraz bizi nasıl algıladıklarıyla ilgili ipucu veriyor (10-K-34-DİŞ).

“Benzetme (Mevcut Üniversite)”: Toy bir at

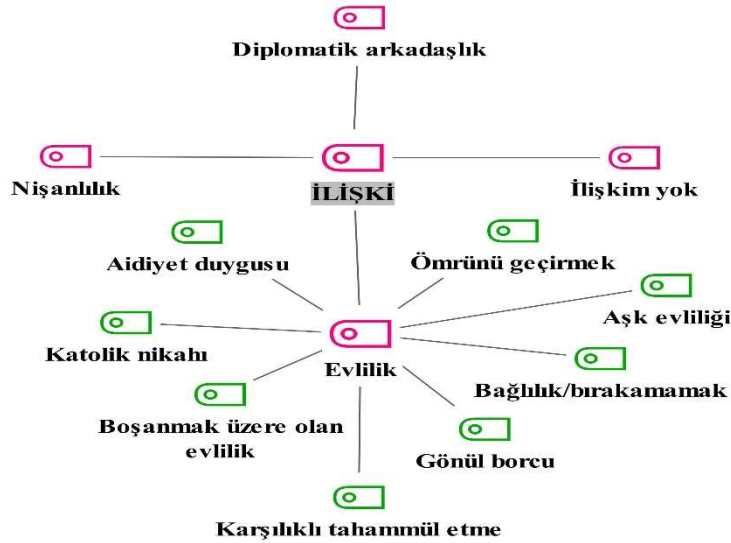
“Gelişmekte Olan Üniversite Deneyiminde Mevcut Durum” ana temasının **“benzetme”** alt teması sekiz ayrı alt temada ele alınabilir. Söz konusu temalar; **“toy bir at”**, **“şahin marka araba”**, **“gölet”**, **“gençlik/yenilik”**, **“mutluluk”**, **“gelişmekte olan devlet”** ve **“akıl hastanesi”** şeklindedir.

Çalışmakta olduğum üniversiteyi, Şahin (marka) arabasına benzetebilirim. Niye dersiniz, normalde araç gidiyor bir şekilde gidiyor. Yani çok böyle, lüks araba demiyorum. Niye lüks araba demiyorum, (...) çünkü kültürel bir öge olduğu için, ben özellikle onu mizah olsun diye söyledim. Onun normalde Şahin arabaları değerlidir, sahipleri tarafından hoşuna gider, beğenir ama dışarıdaki araçlara göre daha biraz daha şeydir, daha geride kalmıştır, daha biraz daha şeydir. Bizim genelde Anadolu'daki, taşradaki üniversitelerinde, Anadolu üniversiteleri diyeyim, biraz daha genelde bu yönde. Biraz böyle donanımı fiziki şartları eksik ama bir gelişim sürecinde olan üniversiteler. Bazı eksiklikleri olduğu için bazı yönlerinde de yani ufak tefek bazı yönlerinde de böyle toparlanma süreci olduğu için o yüzden böyle Şahin arabası daha çok şey yani (07-E-31-DİŞ).

Çalışmakta olduğum üniversite daha çok toy bir at. Yani henüz daha böyle kırlara açılmamış. Koşmayı öğrenememiş bir tay yani. Niye diye soracak olursanız, bazı şeyleri yapıyoruz, yapmaya çalışıyoruz daha doğrusu ama eksiklerimiz var (08-E-30-DİŞ).

“Üniversite ile Arasındaki İlişki”: Katolik nikahı

Katılımcılara gelişmekte olan üniversite ile arasındaki ilişki düzeyi sorulduğunda katılımcılar ilişkilerini (Şekil 8) *diplomatik arkadaşlığa, nişanlılığa, evliliğe benzetmiştir*. Kimisi de ilişkisinin olmadığını ifade etmiştir. Üniversite ile ilişkisinin evlilik düzeyinde olduğunu düşünen araştırma görevlileri ise evlilik ilişkilerini; “*Katolik nikahı*”, “*boşanmak üzere olan evlilik*”, “*karşılıklı tahammül etme*”, “*gönül borcu*”, “*bağlılık/bırakamamak*”, “*aşk evliliği*” ve “*ömrünü geçirmek*” ve “*aidiyet duygusu*” olarak betimlemişlerdir.



Şekil 8. Üniversite ile Arasındaki İlişki (MAXQDA-codes-sub-codes).

Katılımcıların benzetmelerine bakıldığında katılımcıların üniversiteleri ile aralarındaki ilişkide daha çok bağlılıklarını temel alacak şekilde benzetmelerde bulundukları görülmektedir. Buna göre üniversiteleri ile aralarındaki ilişki, bazı katılımcılar için boşanmanın olmadığı yani isteseler de bırakamayacakları ve mecbur oldukları bir Katolik nikahına, bazıları için “*karşılıklı tahammül etme*”, “*gönül borcu*”, “*bağlılık/bırakamamak*” gibi temalarla tahammüle dayalı bir ilişki olduğu ve gönül borcu hissettikleri için bırakamadıkları; bazıları için ise olumlu anlamda “*aşk evliliği*”, “*ömrünü geçirmek*” ve “*aidiyet duygusu*” hissettikleri bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla da katılımcıların üniversiteleri ile olan ilişkileri bazıları için zorunluluk, bazıları için tahammül bazıları için ise bağlılık ve aidiyeti ifade ettiği görülmektedir.

Ayrıca burada özellikle belirtilmesi gereken en dikkat çekici nokta; katılımcılar hangi benzetmeyi yapmış olurlarsa olsunlar, benzetme nedenlerinin temelini karşılıklı beklenti, karşılıklı idare etme ve alttan alma ve karşılıklı tahammül etme olduğunu da belirtmişlerdir.

Norm kadrodan önce norm kadrodan sonra (Konuşmacı gülüyor) Diye ikiye ayırabilirim. Norm kadrodan önce flört iken norm kadrodan sonra katolik nikahına dönüştü. Yeni bir yasa çıktı zaten biliyorsunuz. Yani o yüzden herkesin yer değiştirmesi oldukça zor şu anda. Katolik nikahı olarak evliyiz. Evet katolik yani şu an. Katolik nikâhım var. Böyle normal dini resmi falan değil katolik, boşanması zor yani (06-K-31-DİŞ).

Ya her şey de üniversiteye yani hani karşılıklı bir şeyler yapmak zorundasın yani hani pat diye atamıyorsun, bırakamıyorsun. Yani sonuçta işte kadro gelecek mesela. Vermesi lazım bir bağımlılık içerisindeyiz yani alttan almanız gerekiyor. Bazen yönetimin alttan alması gerekiyor bazen bizim alttan almamız gerekiyor. Yani evlilikte de öyle oluyormuş ya. Alttan almalar şeklinde. Birbirini idare etmeler şeklinde. E bizim de öyle hani ya da diyorum ya idari iş yapma durumumuz yok ama işte bir bağımlılığımız olduğunu biliyoruz. Alttan alıyoruz, tamam diyoruz (01-K-31-DİŞ).

Özetle; mevcut durum kapsamında katılımcılar genel olarak gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın anlamından, mevcut olanaklardan ve yaşadıkları deneyimlerden bahsetmişlerdir. Katılımcılar gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın olumlu ve olumsuz yönlerine ve genel olarak en çok, gelişmekte olan bir üniversitenin getirmiş olduğu çok fazla beklenti, akademik ve idari personel yetersizliği, iş yükü ve alanında uzman hocalara ulaşma gibi olumsuzlara değinmişlerdir. Bunların yanı sıra yine gelişmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmanın tecrübe kazanma, iş güvencesi ve kadro imkanları, geliştirme ödeneği gibi avantajlarına da değinmişlerdir. Ayrıca katılımcılar gelişmekte olan üniversitenin; sosyo-kültürel, fiziki ve ekonomik olanaklarını değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirmelerde genel olarak, katılımcıların üniversitenin fiziki ve sosyo- kültürel olanaklarının yetersiz olduğuna, sadece alınan ücret ve ödenekler açısından ekonomik olanakların yeterli olduğuna değinmişlerdir. Bunların yanı sıra katılımcılar, gelişmekte olan üniversitedeki deneyimlerinden bahsetmişlerdir. Deneyimlerinden bahsederken en çok angarya işler, yükümlülükler ve bunların getirmiş olduğu zaman sıkıntısı ve ruhsal yorgunluklara değinmişlerdir. Söz konusu bu zorlukların ise; akademik anlamda çalışmamak, imkânların yetersizliği ve danışman hocaya ulaşamamanın kariyer süreçlerini olumsuz etkilediğinden; zaman avantajı, akademik gelişime katkı, tecrübe kazanma ve araştırma izni olanaklarının ise kariyer süreçlerini olumlu etkilediğinden bahsetmişlerdir.

Son olarak katılımcılar, gelişmekte olan üniversiteye ilişkin kendi algı ve değerlendirmelerinin yanı sıra gelişmekte olan üniversitenin üçüncü kişiler tarafından nasıl algılandığına ilişkin deneyimlerinden de bahsetmişlerdir. Genel olarak gelişmekte

olan bir üniversitenin üçüncü kişiler tarafından, Anadolu üniversitesi, taşra üniversitesi, sıradan, ikinci sınıf, cazip olmayan ve prestijsiz bir üniversite gibi algılandığını deneyimlerlerken, acıyarak bakma, olumsuz ima ya da üniversite adını kullanmak istememek gibi davranışlarla da karşılaşmışlardır. Ancak, bunların yanı sıra gelişmekte olan üniversiteye yönelik daha çok yolu olduğu ve iyi yerlere geleceğine yönelik düşüncelerin de var olduğundan bahsetmişlerdir. Ayrıca katılımcılar bütün bu deneyimleriyle birlikte üniversitelerini “*gelişmekte olan bir devlet*” ve “*toy bir at*” gibi metaforlara ve üniversiteleri ile arasındaki ilişkiyi ise genel olarak zorunlu bir bağlılık düşüncesi ile evliliğe benzetmişlerdir. Dolayısıyla katılımcıların söz konusu değerlendirmeleri “*mevcut durum*” kapsamında ele alınmıştır. Olması gereken ve ideallerine ilişkin değerlendirmeleri ise “*hayaller*” kapsamında ele alınacaktır.

Hayaller

Gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyiminde yer alan “*hayaller*” teması “*Araştırma görevlisi olmada hayaller*” ve “*Gelişmekte olan üniversite deneyiminde hayaller*” olmak üzere iki alt temada ele alınabilir.

Araştırma Görevlisi Olmada Hayaller

Gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimi incelendiğinde “*Araştırma görevlisi olmada hayaller*” temasını katılımcılar “*araştırma görevlilerinin olması gereken görevleri*” ve “*ideallerindeki araştırma görevlisi benzetmesi*” şeklinde ele almışlardır. Öncelikle hayaller kapsamındaki alt temalar aşağıdaki gibi ayrı ayrı incelenmiştir.

“Olması Gereken Görevleri”: Yaptığı işin hakkını vermek

Araştırma görevlilerinin “*Hayaller*”i kapsamında “*olması gereken görevleri*” farklı farklı gündeme gelmiştir. Bunlar; “*adab-ı muaşerete uygun davranmak*”, “*proje yapmak*”, “*esnek çalışma özgürlüğü*”, “*bölüm işlerini yapmak*”, “*kendini akademik çalışmaya adanmak/kendini doldurmak*”, “*sadece araştırma yapmak*”, “*alanında uygulamalara (ders, öğrenci tanımak) katılmak*”, “*gerektiğinde hocayla irtibata girmek*”, “*topluma katkı sağlamak*”, “*ders anlatma yükümlülüğünün olmaması*”, “*bilimsel yayın yapmak*”, “*öğretim üyeleri ile aynı haklara sahip olmak*”, “*dil eğitimi almak*”, “*eğitim öğretim faaliyetlerine katkı sağlamak*”, “*usta-çırak ilişkisi içinde olmak*”, “*yaptığı işin hakkını vermek*”, “*şahsi işlerini yapmak*”, “*işgücü/beyin gücü kullanmak*” ve “*kendini geliştirmek*” şeklindedir. Katılımcıların belirttiği gibi araştırma görevlileri kendilerini bilim

yapma için özgür olabilecekleri, araştırma yapabilecekleri, zamanları eğitimleri, araştırmaları ve dersleri için kaliteli kullanabilecekleri, haklarının korunduğu ve savunulduğu, eğitimlerinin sürekliliğin korunduğu bir sistem kapsamında görevlerini sürdürmek istemektedirler.

Araştırma görevlisinin asıl görevini söyleyeyim, sonra algılanış şeklini söyleyeyim. Araştırma görevlisinin asıl görevi, normalde dediğimiz gibi 2547 sayılı mevzuatın maddesine bağlı YÖK'ün, bu çerçevede araştırma görevlisi normalde kendi eğitim sürecini tamamlamak ile yükümlü olan bir unvan diyeyim. Bunun yanında ne yapması lazım, yüksek lisans sürecinde, doktora sürecinde, çalışmaları çerçevesinde yapması ve bunları düzenli bir şekilde devam ettirmesi, bunun yanında akademik çalışmaların da kendi akademik çalışmaları çerçevesinde geliştirmesi lazım. Bunlar proje, tez vs. çalışmalar söylenebilir (07-E-31-DİŞ).

Asıl olması gereken şey. Yardımcı olması ve katkıda bulunması. Aynı zamanda onlardan da öğrenebilmesi... Usta –çırak ilişkisinin olması gerekiyor araştırma görevlisi ile hocalar arasında (03-K-37-DİŞ).

“Benzetme (İdealindeki Arş. Gör.)”: Ansiklopedi

Araştırma görevlilerinin hayalleri kapsamında *“ideallerindeki araştırma görevlisi benzetmesi”* incelendiğinde; kendilerini; *“ansiklopediye”, “karmaşık bir mekanizmaya”, “bilgisayara”, “kaliteli futbolcuya”, “yazara”, “çok okuyan seyyaha”, “basamağa”, “kitaba” ve “sürekli araştırma yapan insana”* benzetmişlerdir.

Çünkü ansiklopedi, şöyle baktığım zaman hep böyle ürkütür, nasıl bitireceğiz, nasıl okuyacağız, okuduğumuzu anlayabilir miyiz, o açıdan, kapağı olsun, genişliği olsun, sayfa sayısı olsun, ansiklopedi her zaman bana babayiğit gelmiştir. O yüzden ben de ona benzeteyim (09-E-32-İÇ).

Yani zaten kimsenin idealinde araştırma görevliliği mesleği olamaz, o bizim için bir basamak. Yani ebediyen burada kalmayı planlamıyorsak, öyle insanlar da var. Seçimlerine de saygı duymak lazım. Ama ben ebediyen burada durmayı planlamıyorum. İdeal bir araştırma görevliliği tanımı veya bir şeye benzetmem de söz konusu değil. O bizler için bir basamak. Atlayıp geçeceğim (10-K-34-DİŞ).

Katılımcılar hayalleri kapsamında öncelikle olması gereken görevlerinden bahsetmişlerdir. Özellikle yapmakta oldukları bölüm işleri, idari görevler ve eğitim – öğretim faaliyetlerine katkı sağlamak gibi görevlerin usta- çırak ilişkisi içerisinde tecrübe kazanmak anlamında yapılabileceğini ancak bunların yanı sıra asıl olması gereken görevlerinin sadece araştırma yapmak ve kendini geliştirmek olduğundan

bahsetmişlerdir. Bu çerçevede ideallerinde araştırma görevlisine dair benzetmelerde bulunmuşlardır. Genel olarak katılımcılar hayallerinde çok okuyan ve araştırma yapan, kendine geliştiren, işini iyi yapan, özgür ve üretken bir araştırma görevlisi resmetmişlerdir. Özetle; Araştırma görevlilerinin ideallerindeki araştırma görevlisi benzetmesi ile var olan durumlarına yönelik benzetmeleri arasında farklar bulunmaktadır. Var olan duruma yönelik benzetmelerinde karşılaştıkları zorluklar üzerinden benzetmelerini yaparken, ideallerindeki benzetmelerde hayal ve isteklerini belirtmişlerdir.

Gelişmekte Olan Üniversite Deneyiminde Hayaller

Hayaller kapsamında yer alan *“benzetme (idealindeki üniversite)”* alt teması aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

***“Benzetme (idealindeki Üniversite)”*: Aristo okulu**

Gelişmekte olan üniversite deneyiminde hayaller kapsamında katılımcılardan ideallerindeki üniversiteyi tanımlamaları istenmiştir. Araştırma görevlileri ideallerindeki üniversiteyi tanımlarken birçok farklı kavramı gündeme getirmiştir. Bu kavram ve benzetmeler; *“Aristo okulu”, “maket”, “cennet”, “işyerinde mutluluk”, “huzurlu bir ortam”, “stressiz bir ortam”, “cumhurbaşkanlığı”, “İngiltere’de bir üniversite”, “üretkenliğin azalmayacağı”, “güler yüzlü ortam”, “bilim ortamı”, “yuva”, “kütüphane”, “insan olduğunu hissettiren bir ortam”* ve *“saray bahçesi”* şeklindedir.

İdealimdeki. Hiç denenmemişi deneyen ve aklın, mantığın ve vahyin, vahiy dediğim ulu heyetin, beyin ve aklın ve deneyin ön planda olduğu bir Aristo Okulu. Çünkü özgürlük, mantık, akıl, imkan var ve hepsinin bir olması işte birini doğuruyor. Bilim, barınabildiği yerde, sevildiği yerde, okşandığı yerde durur. Olmadığı yerde çeker gider başka yer (04-E-31-DİŞ).

Görüldüğü gibi katılımcı *“Aristo okulu”* benzetmesi ile Aristoteles’in Atina’da kurmuş olduğu felsefe okulu ile bağdaştırarak hayalindeki üniversiteyi Aristo okuluna benzetmiş ve hayalindeki üniversitenin tıpkı Aristo okulundaki gibi aklın ve mantığın ön planda olduğu bir üniversite olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcılar *“hayaller”* kapsamında ideallerindeki üniversiteyi genellikle üretkenliğin azalmayacağı, stressiz, huzurlu, mutlu ve güler yüzlü bir bilim ortamına benzetmişlerdir. Bütün bunlardan hareketle, bu araştırmada, gelişmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmaya ilişkin araştırma görevlilerinin algıları ve deneyimleri ortaya konulmuş ve araştırma görevliliği süreci çeşitli açılardan incelenmiştir. Gelişmekte olan bir üniversitede çeşitli

fakültelerde görev alan araştırma görevlileri ile yapılan görüşmelerin içerik analizi sonucunda; katılımcılar geliştirmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmayı “*mevcut durum*” ve “*hayaller*” odağında değerlendirmişlerdir. Söz konusu değerlendirmelerini yaparken hem içinde bulundukları mevcut durumu ve üniversitenin mevcut olanaklarını olumlu ve olumsuz yönleriyle ele alarak ifade ederken, aynı zamanda ideallerindeki araştırma görevliliği ve üniversiteyi de anlatmışlardır. Özetle; analiz sonucunda katılımcılar, geliştirmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmaya yönelik deneyimlerini hem olumlu hem de olumsuz bir portre olarak resmetmişlerdir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bilginin öneminin giderek arttığı günümüz bilgi çağında, bilimin yuvası olarak tabir edebileceğimiz üniversiteler, hem bilimsel bilginin üretilmesi hem de eğitim öğretim faaliyetlerinin son basamağı olması açısından bireylere bilgi, beceri ve davranışlar kazandıran kuruluşlar olarak büyük bir önem arz etmektedir. Üniversitelerin söz konusu işlevi içerisinde ise eğitim öğretim faaliyetleri ve akademik kariyerin ilk basamağında yer alan araştırma görevlilerinin rolü oldukça önemlidir. Buradan hareketle alan yazında, üniversitelerde görev alan araştırma görevlilerine ilişkin çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Bayar & Bayar, 2012; Yılmaz & Şahin, 2016; Yılmaz vd., 2015; Yıldız & Gizir, 2018; Yalçın vd., 2016; Kısa, 2013; Korkut vd., 1999; Anıl vd., 2015; Bakioğlu & Yaman, 2004; Kahraman, 2010; Özaslan, 2010; Yaya, 2011; Akıtcı & Öztürk, 2016). Söz konusu çalışmalarda genel olarak araştırma görevliliğine ilişkin deneyimler, algılar ve sorunlar incelenmiştir. Ancak, araştırma görevliliği pozisyonunun ülkeden ülkeye farklılıklar göstermesi ve yapılan çalışmalarda da daha çok araştırma görevliliğine ilişkin sorunlara ve deneyimlere değinilmesi nedeniyle hem ulusal hem de uluslararası yazın açısından yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir (Karataş, Özen & Gülnar, 2017). Ayrıca yapılan çalışmalarda çeşitli üniversiteler incelenmiş olmakla birlikte “geliştirmekte olan üniversite” bağlamında da çok fazla çalışmanın yapılmamış olduğu görülmektedir. Ancak araştırma görevlilerine ilişkin ortaya konulan sorunlar ve deneyimlerin araştırma görevlilerinin çalıştıkları bağlamdan bağımsız olarak düşünülmemesi gerekmektedir. Bu açıdan içinde bulunulan bağlamda ortaya çıkan algıların incelenmesi, bağlam ile ilişkili kavramların ortaya çıkarılması da son derece önemlidir. Dolayısıyla alan yazındaki eksikliği

gidermeyi amaçlayan ve araştırma görevlilerinin, “gelişmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmak” ile ilgili deneyimlerine yükledikleri anlamları inceleyen bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar ve dikkat çekici noktalar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Katılımcılar araştırma görevliliği kavramının anlamını; “*sekreter/asistan*”, “*bilimin tohumu*”, “*söz hakkının olmaması*”, “*olmasa da olur*”, “*pozisyon*”, “*akademik camianın pişme ocağı*”, “*bilime katkı*”, “*akademinin temeli*”, “*belirsiz görev tanımı*”, “*usta-çırak ilişkisi*”, “*çanta taşıyan*”, “*hocaların eli, ayağı, gözü*” olarak tanımlamışlardır. Ancak burada dikkat çeken nokta; katılımcılar söz konusu tanımlamaları yaparken, tanımlara ilişkin algılarının çıkış noktasının, araştırma görevliliğinin yaygın kullanılan tabirinin “*asistan*” olması ve bu tabirin hem öğrenci hem de hocaların gözünde olumsuz bir algı yaratması ve zamanla araştırma görevlisinin bile kendini “*asistan*” olarak görmeye başlamasının etkili olduğu bütün katılımcılar tarafından özellikle vurgulanmıştır. Benzer şekilde Kısa (2013) ve Yılmaz vd. (2015) ’in çalışmasında da araştırma görevlilerinin mesleklerini “*jokere*”, “*çıraklık ve sekreterliğe*”, “*çaresiz kişilere*”, “*işçi arılara*”, “*itaatkâr insanlara*”, “*kölelere*” ve “*çaylağa*” benzettiklerini ortaya koymuştur.

Katılımcıların mevcut görevleri kapsamında belirttikleri görevler arasında; Hocaları ile ilgili olarak; “*sınav kâğıdı okumak*”, “*hocanın etrafında dolanmak*”, “*hocaları asiste etme*”, “*alan dışı dersi birebir takip etme ve ders anlatma*” ve “*hocalara yağ çekme*”, “*hocanın işlerini yapmak*”; “*her türlü ayak işlerini yapmak*”, “*köle olarak değerlendirilmek*” gibi görevleri olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca hocaların işlerini yapmakla birlikte “*bölüm/memuriyet işlerini yapmak*”; “*yüksek lisans ve doktora yapmak*”, “*araştırma yapmak*”, “*kendini akademik anlamda geliştirmek*” ve “*bilime katkı sağlamak*” gibi görevleri bulunmaktadır. Bunlarla birlikte öğrenciler bağlamında “*öğrenciye psikolojik danışmanlık yapmak*” ve “*öğrenci danışmanlığı yapmak*” gibi görevleri sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Anıl vd.(2015), Bakioğlu & Pekince (2011) ve Korkut vd., (1999)’nin araştırma sonucunda da araştırma görevlilerinin en önemli sorunlarından birinin idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu ve akademik olmayan işlere yönlendirme olduğu, akademik olmayan işlere yönlendirme sorununun temelde YÖK’ün araştırma görevlisi tanımı yapmamasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu görevleri gerçekleştirirken de “*sen asistansın 7/24 niye peşimden gelmiyorsun*” ve “*sen kimsin ki araştırma görevlisin*” gibi hakaretlere maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, İlhan, Özkan, Kurtcebe & Aksakal

(2009)'nin çalışmasının sonuçlarında araştırma görevlilerinin, daha üst kıdemli akademik personel tarafından yüksek oranda duygusal/sözel şiddete maruz kaldıkları ortaya konmuştur.

Katılımcılar akademik kariyer hikâyelerinden bahsederken, kitap okumayı, yazmayı, öğrenmeyi ve öğretmeyi sevmeleri nedeniyle hemen hemen hepsinin ilk kariyer hedefinin akademisyenlik olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarından farklı olarak, Karataş vd., (2017)'nin çalışmasında katılımcıların akademik kariyer hikâyelerinde, araştırma görevliliği mesleğini seçmelerinde “*çevresel faktörlerin etkisi*” teması ortaya çıkmış ve genellikle katılımcılar başka mesleklerdeki olumsuz deneyimlerinin ardından araştırma görevliliği mesleğine geçiş yapmışlardır. Bu çalışmada ise; mesleği seçmelerinde “*kitap okumayı, yazmayı, öğrenmeyi ve öğretmeyi sevme*” teması ortaya çıkmış olup, araştırma görevliliği katılımcıların çoğunun ilk mesleği olmakla birlikte tüm katılımcıların ilk araştırma görevlisi deneyimidir.

Ayrıca katılımcılar, deneyimleri kapsamında genellikle; “*ortak paylaşım/dayanışma/yardım eksikliği*”, “*araştırma görevlisi eksikliği*”, “*uzmanlaşma/ehliyet kazanma sancısı*”, “*akademisyen olarak saygınlık görmemek*”, “*tecrübe kazanma*”, “*fazla iş yükü*”, “*bilimsel ortamda bulunmak*” ve “*her şeyi yapmak*” gibi mesleki deneyimleri olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçlar Doğan (2013)'in çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Eğitim deneyimlerinden bahsederken ise; genellikle “*eğitimsel faaliyetlerin yetersizliği*”, “*alanında uzman kişilere ulaşma*”, “*veri kaynaklarına ulaşma imkânı*”, “*disiplin ve yöntem sıkıntısı*” ve “*danışmana ulaşma sorunu*” gibi temalara özellikle değinmişlerdir. Karadağ & Özdemir (2017) ve Ayaş & Kala (2007) tarafından yapılan araştırmalar da benzer sonuçları vermektedir. Son olarak özellikle belirttikleri kariyer deneyimleri ise; “*iş güvencesi algısı*”, “*norm kadro sorunu*”, “*alanında kadro alamama*” ve “*kariyer yönlendirmesinin olmaması*”dır. Katılımcıların bazıları gelişmekte olan üniversitede daha çok iş güvencesi algısına sahip olduklarını, kadro alma konusunda üniversitelerinin teminat verdiğini düşündüklerini dile getirirken, bazıları ise kadro alma anlamında sıkıntılar olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçlara paralel olarak İyem, Özdemir, Arslan Dişli & Yılmaz (2016)'nin çalışmasında da norm kadro ile ilgili iş güvencesi algısı anlamında endişeler taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılar, araştırma görevliliği mesleğine ilişkin *“futbol oyuncusu”, “çiçek”, “mutluluk”, “yönetici aday”, “çalı süpürgesi”, “kadim ve eski bir üniversite”, “yazar”, “veri”, “üst düzey bürokrat”, “sıradan bir öğretmen”, “inşaat işçisi”, “pazarıcı”, “her şey”, “7/24 iş/mesai”, “yuva”, “işçi”* ve *“göz”* şeklinde benzetmeler yapmışlardır. Yılmaz vd., (2015)’nin araştırmasında da *“öğrenci”, “artist”, “öğretmen”, “işçi”, “hamal”* ve *“araştırmacı”* metaforları ön plana çıkmıştır.

Katılımcılar *“hayaller”* kapsamında ise asıl olması gereken görevlerden ve hayallerindeki araştırma görevliliği mesleğinden bahsetmişlerdir. Olması gereken görevler içerisinde özellikle vurgulanan görevler; *“kendini geliştirmek”, “proje yapmak”* ve *“sadece araştırma yapmak”* şeklindedir. Katılımcılar, ideallerindeki araştırma görevliliğine ilişkin; *“kitap”, “bilgisayar”, “ansiklopedi”, “özgür, rahat, üretken bir yazar”* ve *“basamak”* şeklinde benzetmelerde bulunmuşlardır. Çeliköz & Türkan (2016)’nın çalışmasında da araştırma görevliliği kavramına ilişkin benzer temalar ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırma görevlilerinin asıl olması gereken görevleri; *“akademik görevler”* ve *“yetkili organlarca verilen diğer işler”* kategorileri altında toplanmıştır. *“Akademik görevler”*; *akademik gelişimine katkı”, araştırma-inceleme yapmak”, “alana katkı”, “bilimsel yön”, “ölçek ve veri Toplamak”, “tez ve makale çalışmaları”, “alan hâkimiyeti”* kodlarından oluşmaktadır. *“Yetkili organlarca verilen diğer işler”* kategorisi ise *“derslere girmek”* ve *“tecrübe kazanmak”* kodlarından oluşmaktadır. Katılımcılar araştırma görevlilerinin olması gereken görevlerinde *“akademik görevler”* temasına yoğun olarak vurgu yapmışlardır (Çeliköz & Türkan, 2016).

Katılımcılar, gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın anlamı kapsamında deneyimlerinden bahsederken, araştırma görevlisi deneyimi ile benzer konulara değinmişlerdir. Ancak diğerinden farklı olarak, *“ikinci sınıf muamele”, “yük/sorumlulukların fazla olması”, “uzman hoca yetersizliği”* ve *“araştırma görevlisi sayısının yetersiz olması”, “istikrarsız kurum kültürü”, “mesai saatlerinde akademik çalışma yapamama”* gibi deneyimler gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın ortaya çıkardığı durumlardır. Doğan (2013)’ın yeni kurulan üniversitelerin sorunlarını araştırdığı çalışmasıyla örtüşmektedir. Ayrıca katılımcılar, deneyimlerinden bahsederken, gelişmiş üniversite ile farklarına da değinmişlerdir. Bazı katılımcılar, özellikle gelişmiş olanaklar ve akademik katkı anlamında farklılıklar olduğunu ifade ederken; bazı katılımcılar ise araştırma görevlisi olmanın, özellikle idari görevler ve

hocaların şahsi işleri anlamında, üniversitenin gelişmişlik düzeyi açısından bir farklılık yaratmadığını düşünmektedir.

Üniversitenin olanakları hakkındaki değerlendirmelerinde katılımcıların hemen hemen hepsi, gelişmekte olan üniversitenin; sosyo-kültürel ve fiziki şartlarının büyük ölçüde yetersiz olduğuna dikkat çekmişlerdir. Özellikle kütüphane, yeşil alanlar, laboratuvar, öğrenci dinlenme alanları, sosyal faaliyetler gibi konularda yetersizliklerin söz konusu olduğunu dile getirmişlerdir. Sosyo- kültürel ve fiziki şartların yetersizliği şeklindeki sonuçlar, Korkut vd., (2004) ve Doğan (2013) 'ın çalışma sonuçlarıyla paralellik gösterirken; Bakioğlu & Yaman, (2004)'ın çalışmalarında ekonomik sıkıntılar açısından farklılık göstermektedir. Bu çalışmada katılımcılar, sadece geliştirme ödeneği açısından ekonomik olanakların yeterli olduğuna ve diğer üniversitelere göre avantajlı durumda olduklarına değinmişlerdir. Alınan ücret açısından diğer üniversiteler ile bir fark olmadığını ve özellikle küçük şehir avantajını da göz önüne alarak ücretin oldukça yeterli olduğunu, daha çok sosyo-kültürel olanaklar ve fiziki şartlar açısından sıkıntı yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Gelişmekte olan üniversite deneyimleri kapsamında, katılımcılar araştırma görevlisi olma deneyimlerine benzer, ancak gelişmekte olan üniversite bağlamında, özellikle *“angarya işler”, “idari personelin yeterince gelişmemiş olması”, “fazla yükümlülüğü tahmin edememe”, “zaman sıkıntısı”* ve *“seyahat etmek zorunda kalmak”* gibi yaşadıkları zorluklara değinmişlerdir. Ayrıca, araştırma görevlisi olma deneyimlerinden farklı olarak ve gelişmekte olan üniversite bağlamında ise, *“akademik anlamda çalışmamak”, “imkânların yetersizliği”, “danışman hocaya ulaşma sorunu”, “doktora programının olmaması”, “zaman avantajı”, “araştırma izni alma kolaylığı”,* ve *“yurtdışı görevlendirme fırsatları”* gibi daha çok kariyer süreçlerini etkileyen olumlu/olumsuz durumlardan söz etmişlerdir. Alan yazındaki çalışmalarda da, araştırma görevlilerinin kariyer süreçlerini etkileyen olumlu/olumsuz temalar benzer şekildedir (Bakioğlu & Yaman, 2004; Bakioğlu & Pekince, 2011; Yılmaz & Şahin, 2016; Karataş vd., , 2017; Doğan, 2013).

Araştırmanın temel amacını yansıtmaması nedeniyle *“üniversite etiketi”* temasının üzerinde önemle durulması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü katılımcıların üniversitelerin gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin, sıklıkla üzerinde durdukları temel sorunlar, imkânlar ya da olumsuzluklar birçok araştırma görevlisinin deneyimledikleri ve alan yazında birçok araştırmada incelenen durumlardır. Yapılan çalışmalardaki

sonuçlara benzer şekilde bu çalışmada da, araştırma görevlilerinin mevcut görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için çalışma koşulları ve üniversite olanaklarındaki olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılması gerektiği düşünülmektedir (Yılmaz & Şahin, 2016). Ancak burada esas olan, bütün araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu deneyimlere ek olarak gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın yarattığı algı ve deneyimleri ile bunların araştırma görevlileri üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır. Dolayısıyla bu temada katılımcılar, yukarıda bahsedilen faktörleri *“gelişmekte olan üniversite”* algısı çerçevesinde ele almışlar ve üniversitelerinin kendi bakış açılarının yanı sıra üçüncü kişiler tarafından da nasıl algılandığını ve etiketlendiğini değerlendirmişler ve buna yönelik yaşamış oldukları deneyimlerinden bahsetmişlerdir. Buradan hareketle, çalışma koşullarındaki olumsuzların yanı sıra gelişmekte olan üniversitedeki araştırma görevlilerinin üniversitelerine yönelik olumsuz algı ve etiketlemelerin de ortadan kaldırılması gerektiği düşünülmektedir.

Bu noktada katılımcılar; üniversitelerine yönelik en çok taşra/kırsal, gelişmekte olan, ikinci sınıf, cazip olmayan, prestijsiz, sıradan üniversite gibi algıların olduğundan bahsetmişlerdir. Çok az katılımcı ise; *“iyi yerlere geleceği inancı”*, *“paketinden yeni çıkmış gibi/ jelinli”* ve *“daha yolu var”* şeklinde olumlu yönde algılandığına dair ifadelerde bulunmuşlar ve bu ifadelerinde genel olarak olumlu inançtan kaynaklandığını dile getirmişlerdir. Ayrıca katılımcılar üniversitelerine yönelik üçüncü kişi algısına ilişkin yaşamış oldukları anılardan bahsetmişler ve bu konuda çok sıkıntı yaşadıklarını, üniversite algısından dolayı kendilerine karşı olumsuz ima ve davranışlarda bulunulduğunu, bazı durumlarda üniversitelerinin adını kullanmak istemediklerini, bürokratik işlemler gibi bazı durumlarda da üniversite adı nedeniyle sıkıntı yaşadıklarını özellikle belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar bütün bu deneyimleriyle birlikte üniversitelerini *“gelişmekte olan bir devlet”*, *“toy bir at”*, *“şahin marka araba”*, *“akıl hastanesi”*, *“gölet”*, *“mutluluk”*, *“gençlik/yenilik”* gibi metaforlara ve üniversiteleri ile arasındaki ilişkiyi ise genel olarak karşılıklı tahammül etme, alttan alma beklenti ve idare etme düşünceleri ile evliliğe benzetmişlerdir.

Katılımcılar *“hayaller”* kapsamında ise ideallerindeki üniversiteye ilişkin benzetmelerde bulunmuşlardır. Katılımcılar ideallerindeki üniversiteyi; *“cennet”*, *“maket”*, *“Aristo okulu”*, *“saray bahçesi”*, *“yuva”*, *“bilim ortamı”*, *“huzurlu bir ortam”*, *“stressiz bir ortam”* olarak tanımlamışlardır. Benzetmelerde dikkat çekici nokta, katılımcılar araştırma görevliliğine ilişkin yaşamış oldukları deneyimlerde genel olarak iş yükü ya da

akademik anlamda sıkıntılara değinirken, ideallerindeki üniversiteye ilişkin benzetmelerini daha çok çalışma ortamına ve bu ortama yönelik hislerine dayalı olarak yapmışlardır. Araştırma görevlilerinin idealindeki üniversiteyi belirlemeye yönelik alan yazında Tural & Şahin (2013)'in üniversite öğrencilerinin ideal üniversite benzetmelerine yönelik yapmış oldukları çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak bu araştırmanın amacı *“Araştırma görevlilerinin ‘gelişmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmak’ ile ilgili algıları ve deneyimlerini görünür kılmaktır”*. Buradan hareketle katılımcıların deneyimlerine ve algılarına odaklanılmıştır. Özetle; geliştirmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olarak katılımcılar mesleki, eğitimsel ve kariyer deneyimlerine ilişkin olumlu ve olumsuz bakış açılarını dile getirirken aynı zamanda bu deneyimlerin genel olarak kendilerine tecrübe kazandırdığından bahsetmişlerdir. Ayrıca katılımcılar geliştirmekte olan üniversitenin olanaklarının yetersiz olduğuna ancak bu yetersizliklerin giderilmesi yönünde çabalar olduğuna değinmişlerdir. Son olarak katılımcılar, özellikle katıldıkları çeşitli akademik faaliyetlerde, geliştirmekte olan üniversiteye ilişkin negatif algılarla karşılaştıklarını, bu durumun hoş olmadığını ve çoğu zaman kendilerini rahatsız ettiğini dile getirmişlerdir. Sonuç olarak, araştırma görevlilerinin geliştirmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimleri birçok olumlu ve olumsuz deneyimleri içermektedir. Geliştirmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmaya ilişkin olumlu deneyimleri daha çok büyük üniversitelere göre hem çalışma şartları ve iş yükü açısından hem de geliştirme ödeneği gibi konular açısından değerlendirmişlerdir. Bu deneyimleri ise genel olarak üniversitenin olanakları ve geliştirmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın olumlu/olumsuz yönleri ile bireysel deneyimleri şeklinde ele almışlardır. Üniversitenin olanaklarını fiziki, ekonomik ve sosyo-kültürel olarak değerlendiren katılımcılar daha çok olanakların yetersizliğini dile getirmişlerdir. Geliştirmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olmanın olumlu ve olumsuz yönlerini ise en çok iş yükü, ikinci sınıf muamele görmek, imkanların yetersizliği ve tecrübe kazanma açısından değerlendirmişlerdir. Son olarak bireysel deneyimlerini ise eğitim, mesleki ve kariyer deneyimleri şeklinde değerlendiren katılımcılar bu deneyimleri sonucunda geliştirmekte olan bir üniversitede araştırma görevlisi olmanın üçüncü kişiler tarafından “taşra/kırsal üniversite” algısı yarattığını ve birçok akademik ortamda önyargılara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

KAYNAKÇA

- Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan, G. , Liman, V. (2004). HÜ Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler. *HÜ Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24(2), 95-106. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/842205>
- Akıtıcı, S., Öztürk, M. (2016). Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açıdan İncelenmesi: SDÜ Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(2), 667-692. <http://iibfdergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/352/files/yil-2016-cilt-21-sayi-2-yazi18-28042016.pdf>
- Anıl, D., Ertuna, L., Uysal, İ. (2015). Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 279-292. <https://doi.org/10.21031/epod.14618>
- Ayas, A., Kala, N. (2007). Danışman- Lisansüstü Öğrenci İlişkisinde Beklentiler ve Karşılaşılan Problemler, III. Lisansüstü Eğitim Sempozyumu, 17- 20 Ekim, Eskişehir.
- Bakioğlu, A., Pekince, D. (2011). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimlerine Bölümlerdeki Destek Kültürünün Etkisi. *Uluslararası Yüksek Öğretim Kongresi: Yeni Yönelimler ve Sorunlar*. 2(11), 1272-1280.
- Bakioğlu, A., Yaman, E. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1-20. <http://dspace.marmara.edu.tr/bitstream/handle/11424/3246/912-1772-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bayar, S. A., Bayar, V. (2012). Akademisyen ve Öğrencilerin Araştırma Görevliliğine İlişkin Metaforik Algıları. *Eğitimde Politika Analizi*, 1(1), 26-48. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/794076>
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri, Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Nitel Araştırma Deseni*. Çev., Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Creswell, J. W. (2020). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, (Çev. Ed: Bütün, M. & Demir, S.B.). 5. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çeliköz, N., Türkan, A. (2016). Öğretmen Adaylarının Araştırma Görevlilerine Yönelik Algıları. *Journal of Research in Education and Teaching*. 5(13), 109-117. http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/13.nadir_celikoz_.pdf
- Doğan, D. (2013). Yeni Kurulan Üniversitelerin Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2), 108-116. <https://doi.org/10.5961/jhes.2013.065>
- Durukan, H. (2004). Ülkemizin Kalkınmasında Çağdaş Üniversitelerin Yeri. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 19-25. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/67142>
- Gedikoğlu, T. (1991). Çağdaş Yükseköğretim: Önemi, Sorumlulukları, Planlı Değişim ve Yönetim. 11 Mayıs 2019 tarihinde <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/6044> adresinden erişilmiştir.
- Huggins, R., Cooke, P. (1997), The Economic Impact of Cardiff University: Innovation, Learning and Job Generation. *GeoJournal*, 41(4), 325-337. <https://doi.org/10.1023/A:1006863820399>
- İlhan, M. N., Özkan, S., Kurtcebe, Z. Ö., Aksakal, F. N. (2009). Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlileri ve İntörn Doktorlarda Şiddete Maruziyet ve Şiddetle İlişkili Etmenler. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3), 15-23. http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2009/sayi_3/baslik3.pdf
- İyem, C., Özdemir, Y., Arslan Dişli, G., Yılmaz, C. (2016). Kamu Çalışanlarının Norm Kadro Algısı: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. International Congress of Management Economy and Policy. ICOMEP 2016, 26-27 Ekim 2016, İstanbul.
- Kahraman, A. B. (2010). Lisansüstü Eğitim Yapmak Amacıyla Başka Bir Üniversitede Görevlendirilen Araştırma Görevlilerinin Yaşam Tarzı Profilleri ve Problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Journal of World of Turks*, 2(2), 243-257. http://www.dieweltdertuerken.org/index.php/ZfWT/article/view/133/ab_kahraman

- Karadağ, N., Özdemir, S., (2017). Türkiye’de Doktora Eğitimi Sürecine İlişkin Öğretim Üyelerinin ve Doktora Öğrencilerinin Görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 267-281. <https://doi.org/10.5961/jhes.2017.206>
- Karakütük, K., Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programının (ÖYP) Değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 26-38. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/150/282>
- Karataş, T., Özen, Ş., Gülnar, E. (2017). Akademisyenlerin Kariyer Basamakları ve Yükseltme Ölçütlerine İlişkin Görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 82–93. <https://doi.org/10.2399/yod.17.006>
- Kısa, N. (2013). Araştırma Görevlilerinin Metaforik Algıları: Kim Onlar? Kim Olmalılar?, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 47-66. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/181443>
- Korkut, H., Yalçınkaya, M., Muştan T. (1999). Araştırma Görevlilerin Sorunları. *Eğitim Yönetimi*. 17, 19-36. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108573>
- Ortaş, İ. (2002). Üniversitelerin Sorunları. *I. Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 2(4), 3.
- Özaslan, G. (2010). *Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özkaral, T. C., Mentiş Taş, A. (2017). Sosyal Bilgiler Ve Karşılaştırmalı Eğitim Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarının İncelenmesi: Bir Meta-Sentez Çalışma Örneği. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(25), 651-670. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12143> ISSN: 1308-2140.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri Çev.*, Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Ricci, M. (1997), The Urban Role of a New University: A Case Study of Cheeti-Pescara, Abruzzo, Italy. *GeoJournal*, 41(4), 319- 324. <https://doi.org/10.1023/A:1006818008621>
- Silver, C., Lewins, A. (2018). *Nitel Araştırmalarda Yazılım Kullanımı Adım Adım Rehber*. Çev., Melike Tekindal. Ankara: Nika Yayınevi.

- Tural, D., Şahin, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Kendi Üniversite ve İdeal Üniversite Algıları: Gaziantep Üniversitesi Örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 209-240. <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/310/makaleler/11/2/arastirmax-universite-ogrencilerinin-kendi-universite-ideal-universite-algilari-gaziantep-universitesi-ornegi.pdf>
- Tüzel, E. (2009). Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldıma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği). I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 1-3 Mayıs, Çanakkale.
- Yalçın, M., Aydoğdu Özoğlu, E., Dönmez, A. (2016). Öğretim Elemanlarının Araştırma Görevlisi Kavramına İlişkin Metaforik Algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 41(185), 19-32. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2016.4435>
- Yaya, D. (2011). *Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Görüşleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S., Gizir, S. (2018). Öğretim Üyelerinin Üniversite, Akademisyenlik ve Bilimsel Araştırma Kavramlarına İlişkin Algılarının Metaforlar Aracılığıyla İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 33(3), 743-762. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018036944>
- Yılmaz, F., Yılmaz, F., Göçen, S. (2015). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Araştırma Görevlisi Algısı: Metaforik Bir Araştırma. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-1(23), 143-157. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/93196>
- Yılmaz, K., Şahin, T. (2016). Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma. *Journal of Educational Sciences*, 44, 143-168. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.286491>

YÖK (1981). Yüksek Öğretim Kanunu. 3 Nisan 2019 tarihinde <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.2547&MevzuatIsmi=0&sourceXmlSearch> adresinden erişilmiştir.

YÖK (2019). Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi. 28.12.2019 tarihinde istatistik.yok.gov.tr adresinden erişilmiştir.